

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

Género y precariedad laboral:
análisis sobre las condiciones de trabajo en las
plantas procesadoras de pescado de Montevideo

Victoria Pereira
Tutora: Adela Claramunt

2018

ÍNDICE

Introducción	2
---------------------------	---

Capítulo I: Presentación del sector pesquero en Uruguay

1.1- Desarrollo del sector pesquero y su institucionalidad.....	6
1.2 - Características del modelo pesquero nacional.....	8
1.3- Características del proceso productivo y de los trabajadores del sector.....	10

Capítulo II: Trabajo y Género

2.1 Aproximación a la concepción de Trabajo.....	13
2.2- Trabajo y modelo de producción taylorista-fordista.....	16
2.3- De la sociedad salarial a la precariedad laboral.....	19
2.4- Contexto de la precariedad.....	22
2.5- Aproximación al concepto de Precariedad laboral.....	23
2.6- Dimensiones de la precariedad laboral.....	26
2.7- Aproximación al concepto de Género.....	27
2.8- Género, trabajo y precariedad laboral.....	30

Capítulo III: Análisis

3.1- Trabajo precario: ¿Cómo lo viven y sienten los trabajadores?.....	32
3.2- Una mirada de las dimensiones de la precariedad laboral en las Plantas procesadoras de pescado.....	35
3.3- Género y Precariedad laboral.....	47

Capítulo IV: Conclusiones

4.1- Consideraciones finales.....	53
Bibliografía.....	58

Introducción

El presente documento se enmarca dentro de la monografía final de grado de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

Como problema de investigación se propone analizar los cambios y permanencias en la precariedad laboral en el sector de Plantas Procesadoras de Pescado (PPP) y sus formas de manifestarse. Si bien existen viejas formas de precariedad en la actualidad se presentan nuevos mecanismos en los que se manifiesta continuamente esa precariedad. Se plantea analizar la relación entre las condiciones de precariedad laboral y la mano de obra feminizada. Se analiza también la presencia de mano de obra extranjera y su posible vinculación con nuevas estrategias de precariedad laboral.

Las preguntas que guían la presente monografía son: ¿Cómo se manifiestan las nuevas formas de precariedad en el sector? ¿Cuáles son las condiciones que permanecen en el tiempo como propias de las PPP?. Estas nuevas formas de precariedad laboral ¿tienen más que ver con el sector particular o con una precariedad que se manifiesta a nivel macro generada por las necesidades de reproducción del sistema capitalista? ¿Qué fenómenos actuales han influido en el sector de PPP? ¿En qué influye que el sector se encuentre feminizado? ¿Por qué la mano de obra es mayoritariamente femenina?.

La elección del tema de la monografía surge a partir de la experiencia de la estudiante en la práctica pre-profesional, realizada en conjunto con el Sindicato Único de Trabajadores del Mar y Afines (S.U.N.T.M.A.), más específicamente en la mesa de delegadas y delegados de plantas procesadoras de pescado.

La propuesta metodológica apunta a realizar un estudio de situaciones particulares que den cuenta de la realidad que se vive en las plantas procesadoras de pescado, a través de la experiencia y el discurso de los propios involucrados, en este caso trabajadoras y trabajadores de distintas plantas procesadoras.

Para ello, la metodología Cualitativa nos brinda las herramientas necesarias para estudiar un fenómeno específico y complejo como es la Precariedad Laboral. Ésta se caracteriza por trabajar a partir de las cualidades del fenómeno que se va a abordar para poder conocerlo. Se recoge información directamente del discurso de los involucrados en contacto con las personas entrevistadas, observando el comportamiento, el contexto y la interacción

personal a lo largo del tiempo, también generan insumos para analizar e interpretar dichos discursos.

Debemos destacar que *“en la investigación cualitativa es central la interpretación del investigador acerca de lo que ve, oye y comprende. Esta interpretación no es ajena a su contexto, historia y concepciones propias. También los participantes han interpretado los fenómenos en los que estaban involucrados y los propios lectores del informe de la investigación tendrán sus interpretaciones”* (Batthyány y Cabrera. 2011:79).

Existen diversos mecanismos para obtener la información que después será analizada, encuestas cerradas, observaciones, revisión de documentos, etc. El método cualitativo, se caracteriza por su flexibilidad ante los posibles cambios que surjan durante el proceso, encontrándose abierto a modificaciones que puedan surgir en el curso de la investigación en sí, también la forma de recoger los datos, los individuos seleccionados y el contexto de estudio (Batthyány y Cabrera: 2011).

En primera instancia, se utilizaron las denominadas fuentes secundarias de investigación. Teniendo en cuenta que...*“La investigación secundaria se limita al análisis de datos recabados, por otros investigadores, con anterioridad al momento de la investigación”* (Cea D’ Ancona, 1996:220).

En este caso, utilizamos la bibliografía existente de antecedentes del sector que se encuentran disponibles.

En el presente estudio se llevaron a cabo en primer lugar entrevistas a cuatro referentes calificados¹, con el objetivo de poder recabar información de personas que han estudiado el sector en diversos momentos en el tiempo y también en sus distintos aspectos, lo que fue de gran aporte para poder comprender, analizar y complejizar la realidad del sector.

Por otro lado, se realizaron cinco entrevistas a trabajadores de plantas procesadoras de pescado, lo cual nos va a permitir poder basarnos en el discurso de los propios actores y conocer la realidad desde quienes la viven día a día.

El criterio utilizado para la selección de las entrevistas se basó en la heterogeneidad: una población lo más diversa posible con el fin de poder conocer distintas realidades,

¹ Referentes Calificados:

Nº1: Mariana Mendy

Nº2: Beatriz Lovesio

Nº3: Carmen Varela

Nº4: Juan Geymonat

Ver información en anexos.

teniendo en cuenta las características más relevantes a la hora de seleccionar las “unidades de análisis” como lo son: edad, género, antigüedad laboral y las distintas plantas procesadoras de pescado.

Las entrevistas a los trabajadores fueron realizadas² a un hombre y cuatro mujeres, quienes tenían entre 39 y 60 años de edad. Tres de ellos trabajan en la empresa Ciupsa y dos trabajaban en Fripur; empresa que cerró sus puertas en el año 2015. Dentro de los entrevistados había una trabajadora proveniente de República Dominicana y el resto de los mismos de nacionalidad uruguaya.

La antigüedad laboral de los trabajadores entrevistados varía desde los 3 hasta los 29 años. Cuatro de los entrevistados afirman haber trabajado en otras empresas del sector antes de establecerse en la planta que trabajan en la actualidad, solo una de las trabajadoras manifiesta ser la primera vez que trabaja en una planta procesadora de pescado.

A los efectos de dar respuesta a los objetivos planteados, la monografía se encuentra compuesta por cuatro capítulos. En el primer capítulo se realiza una descripción del sector, la legislación y el rol que ha desempeñado el Estado a lo largo del tiempo. Se presentan también las distintas fases del proceso productivo como lo son captura e industrialización y una breve descripción del perfil de los trabajadores de las plantas procesadoras de pescado.

El siguiente capítulo, expone las categorías analíticas que serán utilizadas para explicar las condiciones de precariedad del sector y la relación con la presencia de mano de obra femenina. En primera instancia una aproximación a la definición de Trabajo, las características del modelo de organización del trabajo Taylorista- Fordista, mencionando las transformaciones de la sociedad salarial, y las condiciones que dan lugar a la siguiente categoría analítica; Precariedad laboral. Para ello se expone el contexto de la precariedad, una aproximación a su definición y a las dimensiones que la componen.

Finalmente, la última categoría analítica a la que se hace referencia es Género, introduciendo una aproximación a la definición de Género, como también la articulación entre género, trabajo y ámbito privado.

El capítulo tres contiene el análisis basado en las entrevistas realizadas tanto a referentes calificados como a trabajadores, dando lugar al capítulo cuatro que contiene las conclusiones que surgen como resultado del proceso de investigación.

² Las entrevistas fueron realizadas entre diciembre - enero de 2017-2018.

La presente investigación es parte de un proceso de aprendizaje de la estudiante que motiva al trabajo como también pretende ser un insumo útil para las Ciencias Sociales y el conocimiento del sector pesquero montevideano, ya que el mismo presenta escasos antecedentes de investigación. Se procura brindar información para los trabajadores y los futuros investigadores que aborden el sector.

Capítulo I: Presentación del sector pesquero en Uruguay

1.1- Desarrollo del sector pesquero y su institucionalidad

La actividad pesquera se desarrolla hace más de un siglo en nuestro país. En el año 1911 fue creado el Instituto de Pesca por parte del Estado quien pretendía promover el desarrollo del sector, como también presentaba fines científicos orientados a desplegar al sector como parte de la producción del país.

En el año 1945, se creó el Servicio de Oceanografía y Pesca (SOYP) el cual abarcaba funciones científicas, productivas y comerciales, sustituyendo al Instituto de Pesca. El mismo incorpora dentro de sus fines explotar el recurso pesquero industrializando y encargándose también del proceso de manutención de los productos en las cámaras de frío para luego comercializarlos (Morales, et al, 2015).

La pesca como actividad económica en Uruguay comienza a desarrollarse con mayor intensidad en la década del 60, creciendo fuertemente a partir del año 1975; en el cual presenta un gran incremento de la producción y exportación.

Cuando comienza a ampliar su desarrollo económico el sector pesquero cuenta con un fuerte apoyo estatal, que se consolida a través de la “Ley de pesca” aprobada en el año 1969³.

“Dirigismo, planificación y control Estatal, promoción de exportaciones, apoyo al desarrollo de un nuevo empresariado, inversiones, articulación de las tres principales fases del complejo (producción-industrialización y comercialización), incorporación de valor agregado, promoción de mano de obra nacional, generación de empleo, formación y titulación para los encargados de comandar los buques, investigación biológica, ley de pesca, acuerdos binacionales (Comisión Técnica Mixta del Frente Marítimo), son algunas características del complejo pesquero de la década del 70, donde el Estado tuvo un papel central como diseñador e impulsor, aunque a mitad de esta misma década ya no interviene directamente en la producción. La creación del INAPE e ILPE, da cuenta de un modelo que promovía una empresa estatal, junto con el desarrollo del empresariado privado. ILPE llegaría a ser un “Ente Testigo” en el sector, considerando que fijaba y controlaba precios” (Morales et, al, 2015:158).

³ Ley N° 13.833. Disponible en: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp1704153.htm> .

La promulgación de la ley de pesca, la creación de la comisión de Desarrollo del Plan Pesquero⁴ y el tratado del Río de la Plata⁵, fueron grandes negociaciones que se dieron bajo la administración llevada a cabo por el SOYP, en el cual también se logra crear un acuerdo con Argentina para lograr la determinación de una zona común de pesca (Morales, et, al: 2015).

En este período también se crea el INAPE⁶ (Instituto Nacional de Pesca) el cual presenta por un lado, una nueva organización y división de tareas que apuntan al aumento de la producción y el control de la misma, como también marcar una fuerte presencia por parte del Estado quien a través de diversos mecanismos regula y controla al sector.

El propósito de los distintos aspectos del Plan de Desarrollo Pesquero implementado en el año 1970 fueron la supervisión y control estatal, apuntando a una mayor explotación del recurso pesquero como también al desarrollo de empresas nacionales de carácter público-privadas, que iban a encontrarse normalizadas por el Estado como regulador dirigido a un mayor crecimiento tanto del mercado interno como externo.

En el año 1976 se crea el ILPE (Industrias Loberas y Pesqueras del Estado) el cual se proyecta como una empresa de carácter estatal que tiene como finalidad la explotación industrialización y comercialización de la pesca y caza acuática, manteniendo el monopolio de dicha actividad (Morales et, al: 2015).

El ILPE, comienza a manifestar crisis en los años 80, cerrando definitivamente sus puertas en el año 1991.

En la década de los 90 bajo el período neoliberal que atraviesa el país, se promueve disminuir la intervención estatal acotando las funciones del Estado a diversas esferas del ámbito público impulsando políticas privatizadoras, como también cerrando algunos servicios. En este período el mercado y las empresas privadas predominan en la industria, el Estado pierde cada vez más protagonismo ejerciendo roles específicos que se reducen a regular y controlar (Morales et, al:2015).

⁴ El Estado en conjunto con la FAO, realizan un plan pesquero en el cual se determinan especies a explotar, instalaciones, incremento de tecnologías como también a qué mercados se apunta (Morales, et, al, 2015).

⁵ El tratado del Río de la Plata fue llevado a cabo en Montevideo en el año 1973, entre Argentina y Uruguay estableciendo límites de las aguas del Río de la Plata.

Disponible en: <https://wold.fder.edu.uy/idipu/documentos/tratado-del-rio-de-la-plata.pdf>

⁶ Instituto Nacional de Pesca: “*Su función fue la de orientación, supervisión y control del proceso de expansión del complejo. Su accionar no era en la producción directamente, su función principal era asegurar los lineamientos estratégicos del Plan*” (Morales et, al. 2015: 165).

La ausencia del aparato estatal dentro del núcleo de regulaciones empresariales influyó en el procesamiento industrial como en la comercialización externa de los productos marítimos. Se impulsaba una conducción central y nacional por parte del Estado en sus regulaciones pero el contexto neoliberal y su subordinación a intereses transnacionales terminan enfrentándose continuamente dificultando la acción estatal (Astori, 1985).

En el año 2000 se crea la Dirección Nacional de Recursos Acuáticos⁷ (DINARA) enmarcada dentro de la reforma estatal, sustituyendo al INAPE, transformándose en la unidad del Estado encargada de la regulación (hasta la actualidad) dando paso a un Estado que realiza intervenciones limitadas, promoviendo las relaciones entre empresas y trabajadores, (Morales et, al:2015).

1.2 Características del modelo pesquero Nacional

El modelo pesquero uruguayo presenta un mercado interno escasamente desarrollado con un bajo nivel de consumo per cápita, encontrándose dedicado en su gran mayoría al comercio exterior, quien se ocupa de establecer las condiciones y regulación de los productos, como también los parámetros de calidad e higiene del pescado que va a ser exportado (Morales et, al; 2015). Los principales países a los que se exporta en el sector pesquero son Brasil 16%, Nigeria 16%, Unión Europea 14% (DINARA, 2015).

Este modelo se compone de dos tipos de pesca; pesca artesanal y pesca industrial. Si bien ambos tipos presentan mecanismos y recursos distintos a la hora de trabajar en lo que refiere a infraestructura de los barcos, especies objetivo y personal a bordo, hay características como la sazonalidad, alta rotatividad de mano de obra y salarios dependientes de la productividad alcanzada, que condicionan a ambos modelos de pesca (Morales et, al 2015).

Se considera pesca artesanal a la actividad desarrollada con embarcaciones menores de 10 Tonelaje de Registro Bruto (TRB), que operan en aguas del Río de la plata, océano Atlántico, continentales en diversos ríos, arroyos, embalses y lagunas⁸ (<http://www.mgap.gub.uy/unidad-organizativa/direccion-nacional-de-recursos-acuaticos>).

⁷ “La Dirección Nacional de Recursos Acuáticos, DINARA, es la entidad estatal responsable de regular y controlar la actividad pesquera en Uruguay Como tal, es la única autoridad sanitaria competente en la industria pesquera a nivel nacional. La DINARA pertenece al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca de Uruguay y es quien define y ejecuta la política pesquera del gobierno nacional”. Disponible en: www.dinara.gub.uy .

⁸ Información disponible en la página de DINARA; <http://www.mgap.gub.uy/busqueda/mgap/pesca%20artesnaal>

Dentro de la flota artesanal, se encuentran con permisos de pesca⁹ 436 barcos con motor y 115 sin motor, distribuidos en todas las áreas de pesca del país (DINARA, 2015).

Las principales especies capturadas son corvina en el Río de la Plata y costa oceánica, sábalo en el Río Uruguay y Río de la Plata y tararira en el Río Negro (Morales, et, al 2015).

La pesca industrial se desarrolla en nuestro país a través del mecanismo de arrastre como principal arte de pesca. Esta consta de una red que es lanzada al mar y a través del método de arrastre del fondo marino obtiene la materia prima.

La flota pesquera nacional está compuesta por 33 barcos de arrastre de fondo a pareja y 24 barcos de arrastre de fondo con puertas (DINARA, 2015).

Esta modalidad de pesca presenta consecuencias negativas para la conservación y reproducción de las distintas especies, ya que causa grandes daños en el suelo marítimo y captura todo tipo de peces, a pesar de que son solo la merluza, corvina y pescadilla las únicas especies comercializadas.

En cuanto a la flota pesquera, la misma se encuentra adaptada a dicha modalidad y en muchos casos en malas condiciones. Posee poco mantenimiento y escasa innovación tecnológica, por lo que el aumento de producción depende exclusivamente de la intensificación del trabajo por parte de los trabajadores cuando salen en las embarcaciones en busca de materia prima (Morales et, al;2015).

Por otro lado, dentro de las plantas procesadoras de pescado se cuenta con tecnología suficiente para congelar, empaquetar y realizar diversos procesos sobre la materia prima. Principalmente los cortes que se realizan son filete, eviscerado HG y HGT¹⁰. La incorporación de tecnología ha sido para agilizar los procesos productivos y lograr una mayor producción, teniendo en cuenta que los procedimientos que allí se desarrollan son en grandes cantidades y en cadena (Morales et al; 2015)

⁹ Este es número de barcos con y sin motor que poseen permiso de pesca, lo cual no quiere decir que sea el total de embarcaciones.

¹⁰ HG: corte eviscerado y sin cabeza

HGT: eviscerado sin cabeza y sin cola (Morales et, al: 2015).

1.3- Características del proceso productivo y de los trabajadores del sector

El proceso de producción que se desarrolla en el sector pesquero uruguayo se divide en dos etapas; captura e industrialización.

La captura de la materia prima es mediante el cual se obtienen las especies que luego de un proceso de industrialización van a ser comercializadas en el mercado.

Se puede obtener la materia prima a través de distintos tipos de flota; flota costera y flota de altura.

La flota costera organiza el trabajo sin especialización de tareas ni una clara división de las mismas, el trabajo es coordinado entre dos barcos que salen en la modalidad que se denomina “a pareja”. Una vez que han salido a pescar, la jornada de trabajo no es limitada sino que depende de la presencia de recurso, lo que luego va a condicionar el salario (Morales et, al 2015).

En caso de la flota de altura, sale un solo barco con su tripulación. A diferencia de la anterior, la jornada es más estable con respecto a las horas de trabajo y descanso, ya que se pesca solo de día y con red de arrastre fondo (Morales et, al 2015).

La remuneración está determinada por convenio colectivo y el salario depende del volumen de captura y la especie objetivo, por lo que es importante tener en cuenta que al contar con un modelo de pesca poco selectivo (captura sin distinción alguna) afecta directamente el salario de los trabajadores, quienes se ven sometidos a un trabajo de riesgo con una gran exigencia física para lograr un mejor salario (Morales et, al; 2015).

En este proceso inicial en el que se obtiene la materia prima, intervienen muchos factores en juego... *“La fuerza de trabajo en la fase de captura está constituida por la tripulación de los barcos y los trabajadores auxiliares del puerto. La división del trabajo se vincula con las capacidades, destrezas y niveles de responsabilidad puestos en juego en el proceso de trabajo: patrón de pesca (cumple la función de capitán de la nave), contramaestre (quien ejecuta las decisiones del patrón), maquinista, jefe de frío, cocinero, marinero y grumete (fase de aprendizaje de la tarea de marinero o maquinista)”* (Morales et, al 2015:225).

Aquí los trabajadores son mayormente hombres, que deben hacer frente a condiciones de trabajo precarias: están muchos días embarcados, con pocos momentos de descanso y enfrentándose a diversos factores climáticos. Un elemento importante que debemos tener

presente es que su salario no depende de las horas o días trabajados, sino de la producción que puedan alcanzar en esos días, lo cual fragiliza aún más esas condiciones de precariedad a las que se encuentran expuestos a la hora de embarcarse.

Una vez que el recurso se encuentra en tierra, se pasa a la siguiente fase de industrialización.

Para su industrialización la materia prima es trasladada a las plantas procesadoras de pescado donde se realizan distintos procesamientos.

Dentro de las plantas, los puestos de trabajo se organizan en gerencia de producción, capataz, encargados de acuerdo a las determinadas secciones (recepción, selección, moldeo, empaque y frío); operarios de línea (peón, peón calificado y filetero); maquinistas, asistentes y auxiliares de servicio mecánico y mantenimiento; control de calidad e higiene como también trabajadores de control, gestión, supervisión y administración del personal.

El sector de carga y descarga (que desarrolla su tarea fuera de planta) es organizado en pandillas y no son trabajadores de la planta misma, son trabajadores que se encuentran tercerizados (Morales et, al 2015).

En el sector de plantas la mayoría de la mano de obra es femenina, con trabajadores que son contratados de forma zafra o jornaleros, lo cual genera una inestabilidad laboral que facilita la rotación del personal; reflejándose en salarios bajos, condiciones laborales frágiles y precarizadas, que se evidencian en diversas esferas del trabajo y la organización. Se da la contratación de mano de obra extranjera como también la tercerización de determinados sectores que forman parte de un mismo proceso productivo (Morales et, al 2015).

Las condiciones de las plantas se encuentran deterioradas y con altos factores de riesgo para la salud de los trabajadores; ambientes húmedos, con mucha presencia de frío y una producción que debe desarrollarse en un tiempo y forma determinado.

Según los aportes de DINARA, en el año 2010 se estimaba una cifra de 7.343 trabajadores en el sector, de estos 3.800 eran trabajadores de plantas, 1.148 trabajadores de captura y 2.030 pescadores artesanales (Morales et, al 224: 2015).

Un hecho importante en el sector fue el cierre de la empresa Fripur a fines del año 2015¹¹, luego de 39 años de funcionamiento en nuestro país, ya que dentro de la industria pesquera fue considerada una empresa “modelo” debido a sus instalaciones y el proceso

¹¹ <https://www.elobservador.com.uy/fripur-cierra-hoy-sus-puertas-luego-39-anos-actividad-n669605> .

productivo que allí se desarrollaba; ya que era la empresa que tenía más concentración de mano de obra en nuestro país, ya que aglomeraba más del 50% de los trabajadores del sector (Morales et, al, 2015).

En la actualidad, no se posee información con exactitud sobre la cantidad de plantas procesadoras que permanecen abiertas ni sobre el número de trabajadores, estimando que el cierre de FRIPUR eliminó 3800 puestos de trabajo según datos de DINARA en el año 2010 (Morales et, al, 2015).

El trabajo que desempeñan los trabajadores de las plantas procesadoras de pescado, como también las condiciones a las que están expuestos durante las distintas partes del proceso productivo, son complejas.

La industria se ha transformado mayormente en una industria conservadora de pescado antes que procesadora. Como también parte de la flota pesquera ha transformado sus técnicas de conservación de las capturas del fresco al congelado. La mantención del pescado fresco implica que el mismo sea desembarcado para su consumo o proceso posterior en la industria, en tanto la posibilidad de congelar el pescado en los propios buques ha supuesto la eliminación de la fase posterior de procesamiento en tierra. Ello supone una disminución en la posibilidad potencial de generar valor agregado sobre las capturas, como también la disminución de la oferta de materia prima para la industria en tierra.

Dentro de las estrategias aplicadas para reducir costos por parte de los empresarios, se orienta a la explotación con bajos niveles de procesamiento de la materia prima generando una materia prima con poco valor agregado. Otra estrategia aplicada para reducir costos se basa en la forma de contratación del trabajo ya que *“...existe un conjunto de trabajadores estables con mayor antigüedad y estabilidad, junto con otro de alta rotación que amortigua la sobre demanda de trabajo en zafra para luego abandonar el sector. La alta movilidad es una respuesta a la inestabilidad del trabajo, los dispositivos de control y disciplinamiento y al nivel salarial”* (Morales et, al 2015: 234).

Si bien hay condiciones que son propias de la actividad; como los ambientes fríos, permanecer muchas horas parados, un trabajo que exige una concentración (al ser producido en línea) y una manualidad determinada para manipular con destreza la materia prima, también hay aspectos que tienen que ver con un modelo de organización del trabajo que apunta a un mayor productividad, con condiciones y derechos de los trabajadores que son vulnerados a diario. Esto se refleja en relaciones jerárquicas y autoritarias establecidas;

abusos de poder, mecanismos de subordinación y control que se han expresado y han caracterizado al sector a lo largo de su historia, vinculado con relaciones sociales, personales y laborales que precarizan y vulneran aún más el trabajo y la vida de los trabajadores del sector.

Capítulo II: Trabajo y Género

2.1 Aproximación a la concepción de Trabajo

A lo largo de la historia la concepción y formas de trabajo como actividad ha ido cambiando. En base a los aportes de Marx, podemos definir al trabajo como una actividad propia de la especie humana. Un proceso mediante el cual los hombres satisfacen sus necesidades modificando el entorno que los rodea como también a sí mismos, generando nuevas capacidades para sobrevivir como también nuevas necesidades (Marx, 1973).

Se da un intercambio hombre-naturaleza que surge a partir de la necesidad y capacidad del ser humano de crear de un modo libre y consciente en determinado contexto en el cual se ven reflejados e identificados con el producto de su trabajo que les permite desarrollar sus cualidades y potencialidades. Se ponen en juego tanto los aspectos físicos del individuo como también los espirituales, su creación existe primeramente en el imaginario del hombre y después se crea en relación a las posibilidades y condiciones del mundo concreto.

“Podemos distinguir al hombre de los animales por la conciencia, por la religión o por lo que se quiera. Pero el hombre mismo se diferencia de los animales a partir del momento en que comienza a producir sus medios de vida, paso éste que se haya condicionado por su organización corporal. Al producir sus medios de vida, el hombre produce indirectamente su propia vida material. El modo como los hombres producen sus medios de vida depende, ante todo, de la naturaleza misma de los medios de vida con que se encuentran y que se trata de reproducir. Este modo de producción no debe considerarse solamente en cuanto es la reproducción de la existencia física de los individuos. Es ya, más bien, un determinado modo de la actividad de estos individuos, un determinado modo de manifestar su vida, un determinado modo de vida de los mismos. Tal y como los individuos manifiestan su vida, así son. Lo que son coincide, por consiguiente, con su producción, tanto

con lo que producen como con el modo cómo producen. Lo que los individuos son depende, por tanto, de las condiciones materiales de su producción.” (Marx, 1970: 19 – 20).

Marx en su definición sobre trabajo expresa cómo a partir del proceso de relacionamiento entre el hombre y la naturaleza, se pone en juego el cuerpo del hombre para modificar la naturaleza en su propio beneficio; transformándose en una característica particularmente de la especie humana que los diferencia del resto de los animales. Este proceso de construcción existe primero en la mente del hombre antes de existir de forma tangible, ahí se ponen en juego la necesidad de crear y la satisfacción que esto puede generar, proceso que se va desnaturalizando con el surgimiento del trabajo asalariado... *“El trabajo es en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina. Aquí, no vamos a ocuparnos, pues no nos interesan, de las primeras formas de trabajo, formas instintivas y de tipo animal. Detrás de la fase en que el obrero se presenta en el mercado de mercancías como vendedor de su propia fuerza de trabajo, aparece, en un fondo prehistórico, la fase en que el trabajo humano no se ha desprendido aún de su primera forma instintiva. Aquí, partimos del supuesto del trabajo plasmado ya bajo una forma en la que pertenece exclusivamente al hombre. Una araña ejecuta operaciones que semejan a las manipulaciones del tejedor, y la construcción de los panales de las abejas podría avergonzar, por su perfección, a más de un maestro de obras. Pero, hay algo en que el peor maestro de obras aventaja, desde luego, a la mejor abeja, y es el hecho de que, antes de ejecutar la construcción, la proyecta en su cerebro. Al final del proceso de trabajo, brota un resultado que antes de comenzar el proceso existía ya en la mente del obrero; es decir, un resultado que tenía ya existencia ideal” (Marx 1973:130,131).*

En la concepción planteada por Marx, se define al trabajo como una actividad primaria que construye a los individuos pero también a la sociedad. Si bien la idea de trabajo de forma genérica y esencial se ha mantenido, con el devenir de la modernidad y la división

social del trabajo, se generan relaciones sociales de producción que pautan determinadas formas de trabajo.

“El nacimiento de la noción de trabajo asalariado es, por lo tanto, la historia de esta separación que opone una forma objetivada a una potencia subjetiva. El trabajador, ser de subjetivación, se convierte en prisionero de aquello a lo que debe referirse: las operaciones objetivadas” (Hirata y Zariffian, 2007:34).

Convirtiéndose en una actividad contradictoria entre la relación fundante del trabajo; por un lado, la motivación de un individuo independiente que desarrolle sus potenciales y creatividad y, por otro lado, la alienación que él mismo produce; convirtiéndose en una actividad a la que se ve “obligado” a someterse para poder hacer frente a las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Con la consolidación del sistema capitalista y el trabajo asalariado la esencia del trabajo no es lo que guía el accionar de los hombres, sino el salario. Lessa siguiendo a Marx plantea que el trabajador es quien ejecuta las ideaciones que se transforman en órdenes del propio patrón, dejando de ser una acción que realiza un individuo determinado, para a ser la expresión de un individuo que da la orden y es realizada por otro individuo (Lessa, 1999).

Retomando los aportes de Marx, la sociedad se encuentra separada por una división de clases sociales; por un lado la clase burguesa también denominada capitalista que posee los medios de producción y que emplean a los trabajadores asalariados y, por otro lado, en oposición a estos se encuentra la clase trabajadora también denominada como proletariado, quienes no poseen los medios de producción y deben vender su fuerza de trabajo para poder satisfacer sus necesidades (como se cita en Lessa: 1999).

Este modelo de producción, implica que el trabajador no solo vende su fuerza de trabajo, sino también sus capacidades y destrezas a disposición de los dueños de los medios de producción, convirtiendo al hombre en un trabajador “alienado” (Marx, 1844). Una disposición naturalizada e incuestionable para el sistema capitalista, en la cual el trabajador deja de lado su vida personal, enfocando sus energías solamente en producir de una forma mecánica y monótona, donde se crea un producto que nada tiene que ver con la esencia de la persona que lo creó, sino más bien con un trabajador ajeno al mismo; producto con el cual no se identifica.

El trabajo termina transformándose en un medio a través del cual se genera una ganancia (salario) para poder sobrevivir. Siendo el dueño de los medios de producción quien

obtiene mayores beneficios de ese producto y gana con el trabajo del obrero mucho más que el propio obrero; a ese excedente económico que obtienen a través del producto del trabajo humano que desarrollan los trabajadores se le denomina “plusvalía” (Marx, 1973).

Según los aportes de Hirata y Zariffian, se plantea una relación en la que se articulan dos tipos de fuerzas que tienen que ver con un orden social establecido y especialmente con una subordinación por parte de una clase social sobre otra. Para los autores... *“La noción moderna de trabajo surge así bajo el impacto de un verdadero golpe de fuerza político y social: la separación de una serie de operaciones objetivables y la capacidad humana de realizarlas. El trabajo, de un lado; la fuerza de trabajo, del otro. Y entre los dos: el tiempo, referente central de la evaluación de la productividad de ese acoplamiento entre trabajo y trabajador(...)”*(Hirata y Zariffian, 2007:34).

Se da una “ruptura” entre el trabajo y el trabajador, donde ya no hay una relación de pertenencia e identidad sino que se encuentra mediado por una necesidad de subsistencia de los trabajadores y de producción de plusvalía para el empresario, que se involucra a partir de un proceso social naturalizado y convertido en una actividad que pierde su esencia, volviéndose un medio para obtener un fin; el salario.

2.2- Trabajo y modelo de producción taylorista-fordista

A lo largo del sistema capitalista las formas de producción y de organización del trabajo fueron variando, dando lugar a modelos que fueron hegemónicos y que marcaron momentos claves a nivel mundial.

El modelo de organización y producción que se emplea en las plantas procesadoras de pescado responde al modelo Taylorista-Fordista, ya que el mismo se destaca por una organización segmentada en distintos sectores que forman parte de un mismo proceso productivo, con una determinada disciplina basada en tiempos establecidos de producción, que se traducen en un trabajo continuo y mecanizado (Morales et, al: 2015).

El sistema de producción conocido como taylorista-fordista, prevalece en la industria hasta la actualidad, junto a otros modelos que predominaron a finales del siglo XX.

Según los aportes de Antunes *“...este patrón productivo se estructuró basado en el trabajo parcelado y fragmentado, en la descomposición de las tareas, que reducía la acción*

del trabajador a un conjunto repetitivo de actividades cuya sumatoria tenía como resultado el trabajo colectivo (...) Paralelamente a la pérdida de destreza de la labor anterior del operario, ese proceso de desantropomorfización del trabajo y su conversión en apéndice de la máquina-herramienta le otorgaban al capital mayor capacidad en la extracción del exceso del plustrabajo. La plusvalía extraída extensivamente por la prolongación de la jornada de trabajo y el acrecentamiento de su dimensión absoluta, se intensificaba de modo prevaeciente por su extracción intensiva, dada por la dimensión relativa de la plusvalía. La subsunción real del trabajo al capital, propia de la fase de la maquinaria, estaba consolidada” (Antunes, 2005: 23).

Este dispositivo se basa principalmente en industrias que producen en grandes cantidades con determinadas formas de organizar la producción; una producción que se encuentra fuertemente verticalizada y homogeneizada, dividiendo las tareas de las que se encargan distintos trabajadores que forman parte de un mismo proceso en cadena. Esto se traduce en obreros que realizan mecánicamente una misma tarea de forma continua y pautada, formando parte de un proceso de trabajo en conjunto, que tiene como objetivo elaborar un producto (inicialmente en el sector automovilístico pero como modelo de producción se extiende a diversos sectores de actividad económica) de una manera colectiva en la cual cada operario trabaja de forma fraccionada siendo un eslabón en una gran cadena de producción.

Si bien en su desarrollo este modelo se denominó Taylorista- Fordista en un contexto determinado surge primeramente el modelo Taylorista, basado en el aumento de la producción a través de la exigencia del desempeño de los trabajadores como unidades productivas, lo cual implicaba un control del proceso de trabajo con incorporaciones e innovaciones tecnológicas de cara a aumentar la producción al menor costo posible. Por otro lado, el modelo Fordista que se instaura luego del Taylorista, logro impulsarlo a una organización aún más exigente que incorpora la línea de montaje con cinta transportadora.

Se da un aumento de la producción en masa en la cual el obrero a partir de la incorporación de la cinta transportadora tiene un puesto fijo en el proceso de productivo (Morales et, al; 2015).

Este modelo de producción se caracterizó por la disciplina reflejada en sus formas de organizar la fábrica y en el trabajo que debe desempeñar cada obrero... *“Una línea rígida de producción articulaba los diferentes trabajos, tejiendo vínculos entre las acciones*

individuales de las cuales se originaban las interrelaciones, pautando el ritmo y el tiempo necesario para la realización de las tareas. Ese proceso productivo se caracterizó, por lo tanto, por la combinación de producción en serie fordista con cronómetro taylorista...” (Antunes, 2005: 23).

Este mecanismo permite aumentar la producción estableciendo tiempos determinados para la realización de las distintas tareas controlando que se cumplan. Mayor exigencia a los obreros, mayor producción que se transforma en un aumento de ganancias. Existe un gran control y disciplina hacia los obreros dentro de la fábrica, lo cual se debe a una nueva forma de producción controlada y sistematizada a la que no le interesa explotar las cualidades y destrezas del trabajador desde una perspectiva creativa y autónoma, sino más bien le interesa un cuerpo físico obediente con capacidad de repetir una y otra vez sistemáticamente la misma tarea para lograr un aumento de producción.

La intensificación de las tareas manifiesta con claridad las nuevas necesidades dominantes impuestas por el tipo de producción y del sistema capitalista, modificando tanto la relación que puede experimentar el propio trabajador con el producto de su trabajo, como también las relaciones y asociaciones que se pueden dar entre los mismos trabajadores.

La nueva estrategia productiva...*“Se basa en la aplicación de métodos científicos de orientación positivista y mecanicista al estudio de la relación entre el obrero y las técnicas modernas de producción industrial, con el fin de maximizar la eficiencia de la mano de obra y de las máquinas y herramientas, mediante la división sistemática de las tareas, la organización racional del trabajo en sus secuencias y procesos, y el cronometraje de las operaciones, más un sistema de motivación mediante el pago de primas al rendimiento, suprimiendo toda improvisación en la actividad industrial” (Arnoletto, 2007: 1).*

Debemos tener en cuenta que este modo de organización de la producción se da a mediados del siglo XX en un contexto de posguerra de la segunda guerra mundial, en el cual la producción es en masa y el consumo a gran escala.

Dentro de ese consumo se integran por primera vez también la clase trabajadora, quienes no solo forman parte de los procesos productivos sino ahora también son consumidores de lo que producen; el consumo deja de pertenecer a determinadas élites de la sociedad, ya que al aumentar la producción también deben de aumentar los compradores (Piñeiro: 2008).

2.3- De la sociedad salarial a la precariedad laboral

Según los aportes de Castel (1997) Se dan cinco condiciones para que se dé el paso de la relación salarial denominada “condición proletaria” que se desarrollaba en el siglo XIX con el comienzo de la industrialización, hasta la relación salarial “fordista” denominada por el autor como “condición obrera”, que luego pasará a ser denominada como “condición salarial”.

Si bien estos modelos de relaciones salariales se desarrollan enmarcadas dentro del mismo sistema capitalista, determinan formas muy distintas de articular el mundo del trabajo con la sociedad (Castel, 1997). El análisis que el autor plantea surge a partir de la realidad europea, por lo que debemos de tener en cuenta que no se desarrolla de igual forma en los distintos países y regiones, en el contexto latinoamericano la realidad presenta otras particularidades.

La primera condición se da en base a una separación en quienes son trabajadores fijos de las empresas y quienes son considerados inactivos o semi activos. La finalidad era poder regular el mercado de trabajo a través de prácticas moralizantes sobre la virtud que significaba el trabajo, con el fin de incluir a todos en un sistema laboral que apuntaba a disminuir la “vagancia”, tratando de imponer disciplina y un orden que sea acatado por los trabajadores y que los convenza que estas nuevas formas de trabajo industrial eran correctas. Lo que finalmente terminó por obligar a la integración y a la eliminación los tiempos muertos de los trabajadores fue la máquina y la producción en línea.

La segunda condición tiene que ver con la fijación del trabajador a su puesto de trabajo y la organización del mismo en base a una optimización del tiempo de producción. El fin principal era regular la conducta obrera, aumentando los tiempos de producción, incluyendo en el proceso productivo mujeres hombres y niños, con jornadas que se ejecutaban tanto en el día como en la noche. Cuando se instala la máquina como mecanismo industrial, la producción pasa a ser autorregulada por el propio modelo (producción en línea), apuntando a la homogeneización de los obreros.

La tercera condición que se plantea es el acceso del obrero a través de su salario que ahora le permite consumir; como mencionamos anteriormente, a partir de ese momento el obrero no solo es quien produce sino que también es quien consume. Se da un aumento del salario, lo que también posiciona a los trabajadores como parte activa de una sociedad que

antiguamente solo los dejaba a los márgenes. Este aumento del salario no sólo motiva a un mejor rendimiento por parte de los trabajadores, sino también significaba una nueva política salarial vinculada al aumento de producción que incluía al obrero.

La cuarta condición se relaciona con el acceso a la propiedad social y a los servicios públicos. El trabajador aquí es considerado por primera vez como sujeto social de derechos, que puede hacer usufructo de los bienes comunes para todos, sin distinción de clase social. Se desarrolla una red de seguridades vinculadas al trabajo en la cual surgen los seguros sociales obligatorios y básicos, que reconocen la condición salarial de los obreros y al mismo tiempo la consolida; asegurando a los trabajadores acceso a la atención de su salud en caso de accidentes, enfermedades, incluso luego de su jubilación. También se apunta a mejorar las condiciones de vida a través de políticas de higiene, vivienda y educación.

“En la primera mitad del siglo XX tiene lugar la transformación de ese proletariado en una clase obrera. Su integración a la sociedad era ya plena. A través de la lucha social y de la negociación, la clase obrera logró que el salario no fuese ya solo el ingreso necesario para reproducirse, sino también el medio para obtener una serie de beneficios y garantías tales como acceso al consumo, a la educación, a la salud, garantías para la vejez y aún para aprovechar el tiempo libre. Así el salario pasó a significar, más que la retribución por una tarea, la verdadera pertenencia a un sistema social” (Piñeiro, 2008: 27).

La quinta y última condición fue la inscripción del derecho de trabajo que reconocía a los obreros como miembros de un colectivo regido por un estatuto social que iba más allá del contrato que estos podían tener individualmente en su trabajo; se da un reconocimiento social a una clase trabajadora ya consolidada (Castel, 1997).

Con el inicio de la sociedad industrial del siglo XIX, se da el nacimiento del proletariado industrial que se encontraba en condiciones de gran marginalidad. Los trabajadores de esta época se encontraban inmersos en un nuevo sistema de trabajo que los oprimía ejerciendo un control sobre el nivel y los tiempos de producción; un trabajo que además de someterlos a una gran exigencia, con extensas jornadas laborales en lugares insalubres, tampoco les brindaba seguridad social; no había reglamentaciones determinadas que se encargaban de regular el trabajo, lo cual posiciona al trabajador en un contexto de vulnerabilidad y de pocas garantías (Castel en Piñeiro 2008).

En la condición proletaria, los trabajadores era visto como un eslabón esencial del reciente proceso de industrialización, en el cual se da un proceso contradictorio; por un lado,

se controla y explota en mayor medida a los trabajadores y, por otro, se mejoran las condiciones que les permite acceso al consumo y también a la creación de derechos. Aquí es cuando mejor se ve reflejada la doble oposición que se da entre capital y trabajo; entre seguridad y propiedad y la vulnerabilidad a la que estaban sometidas las masas. La “cuestión social” generaba cada vez más pobreza que amenazaba la propia organización de la sociedad en aquel entonces, donde los trabajadores se encontraban aportando al enriquecimiento de los dueños de los medios producción, formando parte de una sociedad fragilizada que al mismo tiempo que los incluye también los excluye de los beneficios y los coloca por fuera del sistema que al mismo tiempo dependía de ellos para reproducirse (Castel: 1997).

Las manifestaciones del modelo de producción capitalista cada vez se hacían más presentes y fueron dando lugar a un cuestionamiento del modelo en los distintos ámbitos, ya que se reflejaban diversos problemas que presentaban los trabajadores debido a las situaciones a las que eran sometidos; condiciones de pobreza generalizadas que se expresaban en la clase trabajadora, como formas diversas de una precariedad que comenzaba a afianzarse cada vez más. Se fue creando una conciencia sobre la importancia y la necesidad de defender no solo el trabajo sino las condiciones que desde allí surgían (Amable, 2000).

En el caso de América Latina se tomaron como referencia los modelos productivos que se implementan en el primer mundo con el objetivo de aumentar la producción y las ganancias. El modelo se aplicó dirigido a una organización del trabajo y no como un sistema de producción y consumo masivo, desarrollándose solamente en algunas regiones y sectores industriales, en pequeñas fábricas (Rodríguez y Mendoza, 2007).

Los actores con fuerte presencia por parte del Estado eran quienes se encargaban de definir la distribución, marcos de representación como también los niveles salariales.

Lo que respectaba a los procesos de trabajo y de organización del mismo, eran temas de los que se encargaban las empresas. La economía era cerrada, garantizando así para los empresarios la rentabilidad y el poder de ejercer presión sobre el Estado.

El sindicato dentro de la empresa (si había) se encargaba de las tareas de control sobre los convenios establecidos en las negociaciones colectivas, garantizando el cumplimiento de lo pactado como también el control de la mano de obra.

En sistemas corporativistas poderosos como los de México y Argentina, el estar afiliados al sindicato aseguraba un determinado poder económico proveniente de la “cuota individual” como también poder político, debido a la presión que podían ejercer, siendo la

huelga el principal mecanismo de lucha generalmente con el fin de lograr mejoras salariales (De La Garza, 2000).

2.4- Contexto de la precariedad

En la década del 70 se da el derrumbe de la sociedad salarial definida por Castel que presentó como principales problemas el aumento del desempleo y del empleo precario, lo cual no solo tuvo consecuencias económicas, sino también en la organización e integración en la sociedad. En este contexto, la mayoría de los desempleados eran mujeres, jóvenes y hombres mayores (Piñeiro, 2008).

Si bien al comienzo de la década se pensó que el desempleo y la precariedad eran fenómenos temporales, responden a un problema estructural que siguió aumentando y se encuentra presente en las sociedades actuales.

“En síntesis, las transformaciones ocurridas en las últimas dos décadas del siglo XX, han llevado al fin de la sociedad salarial y a la aparición del desempleo y el subempleo estructural como la "nueva cuestión social", al menos en las sociedades de los países centrales” (Piñeiro, 2008: 32).

Estas nuevas expresiones de la cuestión social se basan en el aumento del desempleo y la precarización del mismo el cual otorga inestabilidad en el ámbito laboral, no solo de aquellos que están sumergidos en el desempleo, sino también quienes están en permanente riesgo de pérdida de la fuente laboral. Se da un aumento de la precariedad de carácter permanente; la búsqueda y pérdida continua de trabajos que no se logran sostener en la continuidad del tiempo generando más inestabilidad.

Como consecuencia de las innovaciones tecnológicas se reduce la cantidad de puestos de trabajo, existiendo más trabajadores que puestos para cubrir, lo que permite que las condiciones se fragilicen aún más ya que hay muchas personas dispuestas a trabajar por salarios más bajos y en peores condiciones (Piñeiro, 2008).

Estos últimos factores que surgen como causa y consecuencia de las nuevas expresiones de la cuestión social, aportan a generar condiciones de inestabilidad en la fuente laboral que perjudican directamente la vida de los trabajadores y sus familias, transformándose en fenómenos sociales que traen consecuencias duras para la clase que vive

de su fuerza de trabajo. En este contexto, van disminuyendo las probabilidades de conseguir un trabajo estable con las condiciones adecuadas que le brindan al trabajador estabilidad para poder afrontar su vida cotidiana. Por el contrario, solo se da el aumento y la expansión de la compleja precariedad laboral.

2.5- Aproximación al concepto de Precariedad laboral

El trabajo precario ha existido a lo largo de la historia de la humanidad. En un escenario en el que la economía y política fueron afianzando el modelo de producción industrial en el cual se da el ingreso masivo de trabajadores a las fábricas, lleva a que se comienzan a manifestar algunos cambios que se van consolidando y estructurando también como parte de un proceso de flexibilización laboral, en el que las condiciones de precariedad encuentran nuevas formas de manifestarse.

“Hay muchos elementos del sistema industrial en los que se puede buscar el origen del trabajo precario: el cambio en los modelos de producción industrial y sectorial, los avances tecnológicos, la creciente competencia en los mercados de productos motivada por la integración internacional. Pero el debate más vivo ha girado en torno al tema de la estructura empresarial, sobre todo en relación con el modelo de “empresa flexible”. En dicho modelo, las empresas siguen una estrategia consistente en contratar, por una parte, a un grupo estable de trabajadores que constituyen el núcleo y, por otra, a trabajadores asalariados temporales y eventuales, personas que trabajan fuera de la jornada laboral o subcontratados, que constituyen la periferia. Los trabajadores precarios proporcionan la mano de obra de reserva, que permite a la empresa adaptar con rapidez la utilización del trabajo a sus necesidades de producción, sin tener que cargar con los costes de una mano de obra fija...” (Rodgers y Rodgers: 1992: 31).

En el contexto del desarrollo del capitalismo industrial, se da un pasaje de la sociedad salarial y los beneficios que aporta el tener un trabajo estable, a un nuevo modelo que se denomina modelo de producción flexible; en el cual la producción se organiza en base a la demanda y se requiere de cierta flexibilidad para poder enfrentar los cambios que se presenten en el mercado.

“El modelo de especialización flexible se caracteriza por una amplia flexibilidad funcional, que se apoya en la cualificación, la polivalencia y la versatilidad de los trabajadores y trabajadoras, lo que facilita una mejor utilización de éstos en función de las necesidades de producción y de los cambios rápidos en la fabricación de unos productos en lugar de otros según sea la evolución de la demanda” (Calero, 2004: 3).

Las sociedades modernas han ido desarrollando un régimen de acumulación de capital a través del trabajo y de las pautas que el mismo capitalismo va trazando como un gran componente de la sociedad del cual dependen los modos de socialización, los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores y los modos de integración social (Amable, 2000).

“En el mercado de trabajo contemporáneo surgen o se consolidan nuevas formas “atípicas” de empleo; empleos temporales, empleos domiciliarios, empleos a tiempo parcial. es en este contexto de flexibilización laboral, de emergencia de formas “atípicas” de empleo, acompañadas por un creciente desempleo eventual y fundamentalmente estructural, es que se renueva el debate sobre precariedad laboral” (Carámbula, 2009: 45).

Aquí vemos reflejado como a partir de la flexibilización laboral van surgiendo nuevas formas de trabajo denominados atípicos que van afirmando y afianzando el fenómeno de la precariedad. La mayoría de este tipo de trabajos generan condiciones de vulnerabilidad para la vida de los trabajadores; contratos inestables o a término, aumento del flujo de los trabajadores que entran y salen en busca de mejores oportunidades, trabajadores que se encuentran por fuera de los sistemas de cobertura social y que los colocan cada vez más en situaciones de riesgo.

Este tipo de contrataciones y de nuevas formas de situaciones laborales complejizan las estructuras de clase trabajadora y la dividen.

Las tercerizaciones, las variaciones del desempleo, la dificultad que presenta el acceso y el mantenerse en el mercado de trabajo estable o el volver a reinsertarse en el mismo, como también las formas de trabajo formales o informales, son un claro ejemplo de fragmentaciones y heterogeneización de los trabajadores; lo cual se traduce en una continua y gran dificultad para poder organizarse (Sarachu, 2001).

Quienes juegan un rol fundamental en las respuestas, conquistas, derechos y mecanismos para exigir que sean respetados en el día a día, son las organizaciones colectivas. En este caso los sindicatos como una parte importante para la estabilización a nivel social

como fuerza de poder y reconocimiento de una clase que se organiza para hacer respetar sus derechos como clase trabajadora.

Las organizaciones sindicales son quienes se encargan como colectivo organizado de que esas legislaciones se cumplan por parte de la patronal de cara a ejercer un control en los aspectos cotidianos. El principal objetivo debe ser promover la seguridad y garantías a todos los trabajadores como fuente principal de producción de riqueza que deben organizarse en la lucha por hacer valer sus derechos como tales, promoviendo el cumplimiento de las condiciones laborales más justas e igualitarias.

Esto presenta un gran desafío a la hora de organizarse como colectivo, articulando estrategias que permitan poder representar a todos los trabajadores a partir de la diversidad de situaciones y condiciones a las que se encuentren sometidos. Por lo que es importante a partir de la heterogeneidad de situaciones y las necesidades actuales que se promueva la participación de todos los trabajadores.

En los espacios colectivos los trabajadores determinan su accionar, desarrollan alianzas, proponen reivindicaciones a través de sus propuestas, analizan y conocen la realidad en la que se encuentran inmersos, como también las posibilidades y limitaciones que allí surgen (como se cita en Sarachu, 2001).

Siguiendo los aportes de Sarachu (2001) lograr una organización por parte de los trabajadores presenta una gran complejidad, ya que no existe una representación de las diversas situaciones laborales, por lo que los trabajadores que se encuentren más fragilizados, sin trabajo o trabajando esporádicamente, difícilmente van a lograr organizarse. Principalmente porque además de no compartir los mismos intereses que los trabajadores permanentes y estables, tampoco se sienten representados por estos.

Aquí se refleja como la misma complejidad de las situaciones laborales dificulta y limita la construcción de colectivos de trabajadores que puedan reivindicar y cambiar esas mismas condiciones de fragilidad y vulnerabilidad a la que están sometidos que los colocan en la precariedad.

Es de gran relevancia poder identificar qué condiciones hacen que un trabajo sea considerado precario. Hay aspectos del marco institucional que son determinantes en el mercado del trabajo: por un lado el rol que desempeñe el Estado en estas relaciones laborales como agente y también como legislador, garantizando así el acceso a trabajos dignos y dentro del marco legal establecido. La postura que él mismo tome con respecto a las condiciones de

los trabajadores determinará en gran medida el cumplimiento de las mismas, ya que naturalmente es el órgano que puede ejercer presión y exigir un cumplimiento de la legislación establecida por parte de los empresarios y empleadores (Rodgers y Rodgers: 1992).

El Estado juega un rol decisivo; es el órgano con la capacidad, autoridad y responsabilidad suficiente para garantizar a los trabajadores el cumplimiento de los derechos establecidos.

2.6- Dimensiones de la precariedad laboral

Según los aportes de Rodgers y Rodgers (1992) definir la precariedad laboral implica comprender que el concepto está transversalizado por distintas dimensiones y que la existencia de alguna de las mismas no implica que se esté ante un trabajo precario; sino que es la articulación de estas dimensiones lo que determina que un trabajo pueda ser considerado precario.

“Los elementos involucrados son, así, múltiples: el concepto de precariedad implica inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica. Todo esto no elimina la ambigüedad; un trabajo inestable no necesariamente tiene que ser precario. Lo que identifica a los trabajos precarios es una combinación de estos factores, y los límites del concepto son, inevitablemente, arbitrarios hasta cierto punto” (Rodgers y Rodgers: 1992; 18-19).

La primer dimensión es el grado de certidumbre con respecto a la continuidad en el tiempo del trabajo; entendiendo como trabajos precarios aquellos que poseen un final a corto plazo o que posicionan al trabajador en continuo riesgo de pérdida de la fuente laboral. En esta categoría también se incluye el trabajo irregular.

En segundo lugar, refiere a los aspectos del control que pueda ejercer el trabajador individual o colectivamente sobre las condiciones laborales; es decir el poder que pueden tener los trabajadores sobre los distintos aspectos vinculados con los tiempos de producción, salario, etc. El trabajo es más inseguro a medida que los trabajadores controlen menos aspectos del mismo.

La siguiente dimensión abarca a la importancia de la protección en su amplia dimensión; los trabajadores pueden encontrarse protegidos por la ley, por las organizaciones sindicales o por las prácticas que se rigen por la costumbre y no a través de los mecanismos formales y legales. Una protección que abarque una cobertura social que le brinde al trabajador seguridad e integración en los diversos ámbitos de la sociedad. La importancia de que se les facilite la seguridad en términos de luchas contra la discriminación, los despidos injustificados, como también que se les brinden las condiciones de trabajo adecuadas.

El cuarto y último aspecto que plantean los autores, se basa en los ingresos que perciben los obreros a cambio de su trabajo y las condiciones del mismo; los trabajos que son mal remunerados deben considerarse precarios en la medida que se encuentren asociado a la pobreza y a una inserción social insegura (Rodgers y Rodgers, 1992).

Según los aportes de Piñeiro (2008) hay un aspecto importante a la hora de definir la precariedad en la que se encuentra sumergida un trabajo; la perspectiva que tiene el propio trabajador sobre su empleo y la relación que el mismo puede establecer con el trabajo que realiza.

La percepción que tenga el trabajador de la tarea que desempeña y los sentimientos que la misma le produzca en conjunto con las dimensiones que componen la precariedad, son factores determinantes con respecto a cómo es y cómo se vive el trabajo.

Para poder definir un trabajo como precario es importante contemplar la relación del trabajador con su empleo. Así podría decirse que un trabajador es precario en la medida que tenga una relación precaria con su empleo y/o en la medida que su trabajo le produzca una insatisfacción (como se cita en Piñeiro, 2008).

2.7- Aproximación al concepto de Género

Cuando hablamos de Género, nos referimos a pautas y construcciones socialmente aceptadas sobre las formas de actuar, relacionarse (entre otras) que son vinculadas con lo esperado y aceptado en la sociedad. Son patrones de comportamiento que se relacionan con un sexo biológico (hombre o mujer) y como se espera que se actúe en base al mismo, cumpliendo con los parámetros establecidos por la sociedad de lo que es normal o correcto y lo que no.

Según los aportes de Lamas, cuando hablamos de género, referimos a ... *“La producción de formas culturalmente apropiadas respecto al comportamiento de los hombres y las mujeres es una función central de la autoridad social y está mediada por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas. Así como las instituciones económicas producen aquellas formas de conciencia y de comportamiento que asociamos con las mentalidades de clase, las instituciones se encargan de la producción y la sexualidad también funcionan de manera similar. Las instituciones sexuales y económicas interactúan entre sí. Sabemos, por ejemplo, que las economías capitalistas desarrollan formas características para postergar la gratificación además de divisiones sexuales del trabajo tanto en el hogar en los centros de trabajo. Las mentalidades resultantes son el producto de complejas interacciones dentro de un sistema social dado”* (Lamas, 2000: 2).

La división de género responde a un orden social que efectúa una diferenciación entre hombres, mujeres y sus formas de relacionarse, con el fin de generar esa división para imponer una jerarquía; una oposición constante que no se basa en cuestiones de diferenciación biológica sino en formas de reproducir determinados sistemas de control.

“Los sistemas de géneros sin importar su período histórico, son sistemas binarios que oponen el hombre a la mujer, lo masculino a lo femenino, y esto, por lo general, no en un plan de igualdad sino en un orden jerárquico. (...) Al estudiar los sistemas de géneros aprendemos que no representan la asignación funcional de papeles sociales biológicamente prescritos sino un medio de conceptualización cultural y de organización social”. (Lamas, 2000: 6).

Como especifica Lamas (2000), el sistema de género ha sido establecido en la sociedad como una diferenciación para poder ejercer un mandato, una autoridad de hombres sobre mujeres, una clara división que se genera en beneficio de un orden social que asigna determinados roles que son necesarios cumplir tanto a nivel familiar como a nivel social. Un claro ejemplo de esto, es el rol asignado históricamente a las mujeres en lo que respecta a las tareas de cuidados.

A lo largo del tiempo se han ido dando avances promoviendo mayor igualdad y una apertura del mundo para la mujer. Algunos de los mayores cambios que se han dado en el siglo XX, ha sido la inserción de la mujer en las esferas de la vida social política y económica que durante años había sido negada. Se pasa de una marginación que no concibe a la mujer

como una persona, por lo tanto mucho menos como una persona independiente posicionándose siempre en relación de dependencia de una figura masculina; ya que durante mucho tiempo han sido educadas para el matrimonio y la maternidad (Azcona, 2014).

En un contexto de posguerra y de una industrialización que requiere de mano de obra masiva se da el ingreso al mercado laboral con un fin de “sustituir” esas faltas masculinas a causa de las guerras. En ese escenario, las mujeres no tenían derecho alguno, sufrían condiciones de trabajo deplorables, abusos sexuales, discriminación racial entre otros, lo que se transforma en una manifestación de algo evidente: eran consideradas inferiores y no vistas como sujetos de derecho (Azcona, 2014).

Esta realidad comienza a cambiar a lo largo del siglo XX a partir de muchas luchas y también de muchas pérdidas; igualdad legal para una mayor igualdad de derechos, la participación de la mujer en los ambientes públicos de la sociedad; en las escuelas, liceos y universidades, en el mercado laboral, hogares encabezados por mujeres, entre otros.

Si bien se han conquistado distintos espacios, aún sigue muy latente esa desigualdad; mujeres inmersas en mercados laborales más frágiles y con menor calificación, una remuneración desigual ante una igual tarea realizada por hombres y mujeres, entre otras tantas situaciones de desventaja que nos hacen reflexionar sobre una lucha de todos lenta y continua (Azcona, 2014).

En la misma línea y en base a los aportes de Fraser (2008), podemos visualizar cómo las distintas dimensiones del género no solo se encuentran en una división de roles sociales asignados, sino que su origen está mucho más arraigado de lo que somos conscientes y podemos identificar, atravesando distintas dimensiones de la vida social y económica.

“El género no es una simple clase ni un mero grupo de estatus, sino una categoría híbrida enraizada al mismo tiempo en la estructura económica y en el orden de estatus de la sociedad. Por tanto, comprender y reparar la injusticia de género requiere atender tanto a la distribución como al reconocimiento”. (Fraser, 2008; 92).

Es necesario tener en cuenta como la división de género no es solo un factor que afecta el reconocimiento de una división que nos posiciona en “diferentes” lugares y roles dentro de una sociedad, sino que es fundamental poder comprender qué es un hecho mucho más profundo que se ha transmitido y reproducido culturalmente a lo largo del tiempo, naturalizando esas diferencias como biológicas en cuanto las mismas provienen de construcciones sociales que dividen y fragilizan para poder ejercer control.

2.8- Género, Trabajo y Precariedad laboral

A lo largo de la historia de la división de género se han atribuido determinados patrones de trabajo que responden a ese modelo aceptado socialmente.

Dentro de esa división referimos también a la tarea no remunerada atribuida históricamente a las mujeres, como lo es la tarea del cuidado y bienestar de los hijos y la familia, ya que si bien esa concepción ha ido cambiando y evolucionando logrado poner en cuestión este rol atribuido solo por el hecho de ser mujeres, hay muchas pautas culturales que son difíciles de erradicar porque no logran ser problematizadas.

“(…) Desde el punto de vista distributivo, el género sirve de principio organizador básico de la estructura económica de la sociedad capitalista. Por una parte, estructura la división fundamental entre trabajo retribuido, “reproductivo” y doméstico, asignando a las mujeres la responsabilidad primaria de este último. Por otra parte, el género estructura también la división, dentro del trabajo pagado, entre las ocupaciones de fabricación y profesionales, de salarios altos y predominio masculino, y las ocupaciones de “delantal” y de servicio doméstico, de salarios bajos y predominio femenino. El resultado es una estructura económica que genera formas de injusticia distributiva, específicas de género, incluyendo la explotación basada en el género, la marginación económica y la privación.” (Fraser, 2008: 92).

En el mercado laboral la división de género implica que las mujeres deban realizar determinados tipos de tareas en base a sus habilidades y cualidades que se les atribuyen por el hecho de ser mujer; paciencia, delicadeza, etc. De esta forma se ven sometidas a adquirir puestos de trabajos con poca calificación, inestables, rutinarios y en los cuales reciben menos remuneración que los hombres, quedando alejadas de los puestos más calificados dentro de las fábricas, siendo esos cargos ocupados por personal masculino (Riella, et, al: 2016).

El sistema capitalista ha sabido apropiarse tomando ventaja de la división sexual del trabajo, manteniendo y aumentando la brecha de desigualdades entre hombres y mujeres en una sociedad tradicional fuertemente marcada por el patriarcado.

Entendemos el patriarcado como... *“un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte*

los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es, claro está, una de las instituciones básicas de este orden social” (Fontenlta, 2008: 4).

El patriarcado ha marcado el curso de la sociedad y de la vida especialmente de los niños y las mujeres a lo largo de la historia, basándose en situaciones de opresión y dominación masculina establecida y aceptada socialmente (Lerner, 1986).

Si bien en cuestiones que tienen que ver con la proclama de derechos e igualdad de condiciones en los movimientos feministas se han logrado avances, la diferencia sigue manifestándose y aún se carga con esa responsabilidad histórica, social y cultural atribuida a las mujeres con respecto a las tareas de cuidado que responsabilizan y condenan a las mujeres a tener una doble jornada laboral.

“...el capital convierte lo que era un momento real -aunque todavía limitado- de emancipación parcial de las mujeres frente a la explotación del capital y la opresión masculina, en una fuente de más intensa desigualdad. Estas cuestiones nos permiten hacer algunas indicaciones conclusivas acerca de las interacciones analíticas entre género y clase. En el proceso más profundo de emancipación del género humano, hay una acción conjunta y imprescindible entre los hombres y las mujeres que trabajan. Esta acción tiene en el capital y en su sistema de metabolismo social la fuente de subordinación y extrañamiento” (Antunes, 2005:100).

En base a los aportes de Antunes, comprendemos de mejor modo como se da una “liberación” de determinados patrones; por ejemplo cuando se da el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral, como también a determinados aspectos de la vida social, son un claro reflejo y consecuencia de un capitalismo que requiere de esa “apertura” para reproducirse y afianzarse.

El sistema capitalista se ha beneficiado de las construcciones históricas que colocan a la mujer en un rol y lugar distinto por debajo del que se colocan los hombres. Si bien se ha avanzado en cuestiones de igualdad y de poder tener opciones y elegir el qué hacer y de qué forma, como un mecanismo para lograr independizarse y ser una parte activa, pensante y libre de la sociedad, en esa lucha el sistema tal y como lo conocemos sigue intentando abolir la idea de mujeres libres y emancipadas, promoviendo el aumento de la desigualdad en lo que respecta a derechos y reconocimientos entre hombres y mujeres.

A través de diversos mecanismos el labor de las mujeres no es reconocido ni valorado, ya que no se tiene en cuenta que en la gran mayoría de los casos, son las mujeres

quienes poseen una doble jornada laboral. Luego del trabajo que les permite llevar un salario a sus hogares para sustentar la familia, deben encargarse de las tareas domésticas y de cuidado que recaen sobre ellas; un trabajo no remunerado. Estas tareas se intensifican aún más si en los hogares hay personas en situación de dependencia de carácter temporal o permanente, siendo además de no remunerado, no reconocido como trabajo. Esto lleva a las mujeres a ser quienes dedican más tiempo a las tareas de cuidado, a la vida educativa familiar, y las necesidades que surgen en la vida cotidiana.

Las relaciones de género y lo que respecta a avances en esa distribución de cuidados, se ve más afianzada en los sectores medios y altos, mientras que en los sectores populares se sigue cargando con esa inequidad de distribución de tareas notándose también que se requiere claramente un mayor esfuerzo laboral para poder hacer frente a las necesidades de la familia (Mingo: 2016).

En este sentido, es importante repensar el accionar del Estado en lo que respecta a políticas de cuidado efectivas que piensen en un rol femenino fuera de la relación de “mujer-cuidadora”, para poder construir relaciones de carácter más igualitarias y de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, con el fin de que no recaiga todo el peso y responsabilidad del cuidado y las tareas domésticas en las mujeres solo por su condición de serlo.

Capítulo III: Análisis de las entrevistas

3.1- Trabajo precario: ¿Cómo lo viven y sienten los trabajadores?¹²

La primer dimensión que vamos a analizar es la concepción de trabajo. Nos hemos basado en los aportes de Marx para definir al trabajo como actividad esencial y característica de la especie humana, mediante la cual los hombres modifican su entorno para poder

¹² Como se presentó al inicio del documento, el trabajo constó de entrevistas a cuatro referentes calificados y cinco entrevistas a trabajadores del sector.

Los criterios para seleccionar a los trabajadores entrevistados buscaron la mayor heterogeneidad posible con el fin de conocer distintas realidades; basándonos en edades, género, antigüedad laboral, empresa en la que trabajan y el país de origen.

satisfacer sus propias necesidades y también en ese proceso se modifican a sí mismos, generando capacidades para poder hacer frente a sus necesidades (Marx, 1973).

Las relaciones sociales del sistema capitalista con el devenir de la modernidad colocan al hombre en la necesidad de vender de su propia fuerza de trabajo como una mercancía para poder sobrevivir. En base a los trabajadores entrevistados, podemos identificar como algunos de ellos son conscientes de encontrarse inmersos en un sistema que requiere su fuerza de trabajo para reproducirse y afianzarse, basado en una desigualdad que genera que unos se beneficien con el trabajo de otros:

“...porque si pensamos que lo que las manos de las trabajadoras producen es la riqueza del empresario... el beneficio del trabajador debería ganar algo más equitativo para poder vivir mejor y no tanto en el día a día, el estar sacrificando cómo pasó un montón de veces estar trabajando de sol a sol y tener que estar haciendo doce horas para llegar a un salario más o menos digno...” (Entrevista Trabajador N°1).

Podemos visualizar una conciencia de la producción de riqueza que genera su trabajo; una riqueza de la que son protagonistas pero no alcanzan; que al mismo tiempo los coloca en una situación de gran exigencia para poder lograr obtener un salario digno.

“...generás una riqueza a la cual no tenés acceso y que por parte del empresario no se respeta, lo único que aportaba el empresario era una canasta de fin de año como “agradecimiento” por la riqueza que le estuviste generando por más de 300 días . Pero lo más valorable sería que tuvieran un salario digno porque durante más de 30 años se generó una riqueza muy grande y que los trabajadores en sí trabajaban de sol a sol y siempre sacrificio sin llegar a tener algo favorable para ellos...” (Entrevista Trabajador N°1).

Si bien los trabajadores son conscientes de que el salario es producido por ellos mismos y apropiado por otros, no cuestionan dicha relación. Esa conciencia es lo que va a influir en poder reconocer las condiciones de precariedad a las que están expuestos tanto individual como colectivamente.

De los trabajadores entrevistados son los delegados sindicales y militantes con una trayectoria los que demuestran tener más clara esta división en la cual el empresario obtiene siempre una ganancia mayor en relación a la riqueza que ellos producen con su trabajo; manifestando reconocer que es una relación de intereses desigual en la cual ellos son solo parte de un proceso productivo, identificándose con una mano de obra sustituible a la cual además de no valorar, la explotan:

“...no siempre te reconocen por lo que vos hacés, no siempre te valoran... por ejemplo en las empresas vos sos un número que le genera mano de obra y tiene que pagar y ta. Te golpean la puerta cuando te precisan vení que hay para trabajar...” (Entrevista trabajadora N°5).

El tipo de producción que se desarrolla en las plantas responde a un sistema que depende de la explotación de las capacidades de los trabajadores para reproducirse, alejándose cada vez más de la esencia del trabajo y transformándose solamente en un medio para obtener un salario que les permita poder sobrevivir.

El modelo productivo en el que se basan las plantas procesadoras de pescado, responde al modelo Taylorista-Fordista (descrito en el apartado 2.2), el cual se basa en un trabajo parcelado y fragmentado a partir de la división de tareas que realizan los distintos trabajadores en conjunto, de forma repetitiva y muy controlada (Antunes, 2005).

“Una forma u organización del trabajo muy jodida, que está vinculada a un trabajo en estrictas condiciones disciplinarias y de control, a un trabajo con mucho riesgo físico, químico y biológico (...) hay una parte del salario que es variable en función del rendimiento. Que el rendimiento es el rendimiento de cantidad, de productos por unidad de tiempo” (Entrevista Referente calificada N°1).

Podemos identificar como aún en la actualidad se sigue trabajando a través de mecanismos de producción basados en aumentar las exigencias de los trabajadores y que su salario dependa de la misma.

3.2- Una mirada de las dimensiones de precariedad laboral en las Plantas procesadoras de pescado.

Como mencionamos anteriormente cuando referimos a precariedad laboral, aludimos a condiciones a las que se someten día a día los trabajadores que por diversos motivos los colocan en situaciones de inseguridad, sin brindarles el respaldo necesario para poder enfrentar el trabajo que realizan y la vida diaria.

Parece pertinente retomar los aportes de Rodgers y Rodgers (1992), quienes plantean que un trabajo es precario en la medida que esté determinado por cuatro dimensiones, afirmando que la existencia de una de ellas no define a un trabajo como precario o no; sino que es la articulación de estas dimensiones lo que determina que un trabajo esté sumergido en la precariedad.

A- Certidumbre y continuidad en el tiempo

Una de las dimensiones que definen dichos autores, tiene que ver con la estabilidad laboral de los trabajadores en el tiempo. Un trabajo es precario en la medida que no sea segura su continuidad en el tiempo que sea a término o que su futuro sea incierto (Rodgers y Rodgers, 1992).

Dentro de las plantas existe un grupo de trabajadores con determinada estabilidad y otro grupo con alta movilidad, debido entre otras cosas a la sazonalidad que presenta el trabajo; ya que son convocados a trabajar cuando aumenta el ingreso de pescado y luego se da una baja notoria del trabajo (y por lo tanto también del personal convocado) cuando no ingresa materia prima. Esto se traduce en el continuo paso de jornadas intensas y largas a jornadas laborales más cortas e inestables, sin tener un mínimo de jornales asegurados.

La alta movilidad o rotación de personal se debe a un conjunto de factores como lo son el bajo salario, los mecanismos de control y disciplina que tienen los trabajadores en el cual se les exige llegar a un nivel de producción en un tiempo determinado, las condiciones del ambiente frío y el propio trabajo con el pescado. Estos son factores que dificultan la permanencia en dichos puestos de trabajo.

Los trabajadores en principio son contratados por un período de 90 días, lo que hace que durante ese tiempo se encuentren a prueba sobre su rendimiento para luego establecer un contrato estable. Esto infiere en el continuo flujo de personal; ya que quienes ingresan a

trabajar allí están en continua búsqueda de trabajos más estables, menos esforzados, con mejores condiciones y una mejor remuneración, visualizando a esta tarea como lo que tienen en este momento.

“Es un trabajo muy...cómo te explicaría...yo hago ese trabajo porque es lo que hasta ahora tengo...” (Entrevista Trabajador N°4).

“...es un sector bastante zafral (...) si bien ahí ya tienen una jornada de trabajo más definida y demás, a veces una jornada bastante intensa... a veces muy zafral que depende mucho de la entrada de materia prima de los barcos (...) muchas veces hay periodos muy prolongados de donde no hay trabajo, no?. Entonces eso también es complicado, como un riesgo laboral más...” (Entrevista Referente calificado N° 4).

Cómo podemos identificar, el hecho de que un trabajo no tenga continuidad en el tiempo o no sea segura la permanencia en el mismo, coloca a los trabajadores en una situación de incertidumbre que le imposibilita el poder planificar la vida diaria, enfrentándose a una situación de inseguridad que se transporta a las esferas de la vida privada del trabajador y de su propia familia.

Uno de los factores que caracterizó a la empresa Fripur además de sus condiciones críticas de trabajo, no solo fue la zafralidad sino también la particular manera de informar a los trabajadores que había entrado materia prima por lo cual debían presentarse a trabajar; ya que se los convocaba en la madrugada a través de radio para que los trabajadores se hagan presentes en la empresa.

“las condiciones tenían que ver no solamente con estar ahí, si no que tenían que estar a la expectativa de que hubiera pescado, entonces tenían que escuchar la radio para saber si había entrado y a las 3, 4 de la mañana por ahí recién sabían... A veces durante unos días también sabían si había entrado pescado, podrían estar 3, 4 días trabajando, entonces eso ocasiona un problema muy grave en la familia, de cómo organizar sus hijos su marido, ese tipo de cosas” (Entrevista a Referentes calificadas N° 2 y 3).

Esto no solo determina las condiciones de trabajo sino que la vida de los trabajadores dependía y se organizaba en su totalidad en base al mismo.

B- Control y autonomía

El siguiente factor que influye en las condiciones de precariedad refiere al control que puedan tener tanto el trabajador individual como colectivamente, en las distintas situaciones que se puedan presentar. Un trabajo tiende a la precariedad cuanto menos aspectos controlen los trabajadores (Rodgers y Rodgers, 1992).

Dentro de las plantas procesadoras de pescado el trabajo se caracteriza por una organización de forma mecánica y homogénea con una fuerza de trabajo mayormente femenina, siendo las mujeres quienes ocupan los puestos de trabajo en peores condiciones, menos calificados y por consiguiente también los menos remunerados.

Nuevamente la organización del trabajo taylorista-fordista condiciona las posibilidades de autonomía, debido a la organización del trabajo en puestos fijos, el tiempo de trabajo pautado por la cinta de montaje y el control de los tiempos (Antunes, 2005).

“Dentro una planta, son líneas procesadoras con una cinta donde pasa toda la materia prima, donde se produce a mano y se envasa a mano y ahí va a congeladores y después la otra parte (...) en invierno especialmente, pasas mucho frío porque estás 8 horas parada al lado de una línea, donde llega un momento que el frío no lo aguantas (...) mucho ruido por toda la maquinaria, no da para hablar mucho primero que no podrías y si hablas no atendes tu trabajo donde era lo primordial atender el trabajo de línea” (Entrevista Trabajador N°2).

La disciplina y el control dentro de las plantas son altos y las posibilidades de movilidad bajas; Ante distintas necesidades básicas de los trabajadores -como por ejemplo ir al baño- dependen de que venga otro trabajador a cubrir el puesto en la línea, ya que los puestos deben estar cubiertos siempre. Los entrevistados manifiestan que en muchas ocasiones deben esperar para poder satisfacer sus necesidades.

Los trabajadores poseen un espacio físico delimitado sólo al movimiento que deben realizar para producir, estando atentos a la producción todo el tiempo sin poder conversar entre compañeros de líneas de producción. Los entrevistados manifiestan que solo en algunos casos se les permite conversar y depende a qué trabajadores, ya que si quienes conversan son compañeros sindicalizados se los separa automáticamente colocándolos en distintos lugares controlando de una forma mucho más exigente que al resto de los trabajadores:

“...es un ambiente híper controlado, cámaras, puestos, gestos, movimientos... un proceso de trabajo excesivamente controlado en lo productivo. Inseparable este control productivo del control disciplinario que se ejerce sobre las trabajadoras en el proceso de trabajo...con un ejercicio fuerte de la violencia en el trabajo” (Entrevista Referente calificada N°1).

Uno de los trabajadores entrevistados que es delegado sindical manifiesta como a los trabajadores organizados no se les permitía poder formar parte de los aspectos de control de la seguridad laboral, quienes quieren intervenir y formar parte activa como sindicato en el proceso de construcción de la seguridad laboral en función de la normativa existente:

“Había que tener una comisión de seguridad que también tendría que estar integrada por representantes del sindicato y la empresa no aceptaba eso sino que ella misma seleccionaba quienes eran los integrantes de esa comisión, la cual tendría que estar controlando los sectores de trabajo, con qué indumentaria trabajaban algunos trabajadores en el tema del frío, si se respetaba los tiempos que debían permanecer en cámara, eso era un punto en contra que tenía esta empresa al no dejarnos participar de esta comisión para marcar las pautas contrarias al funcionamiento; ósea de seguridad, de trabajar de forma muy irregular en algunos sectores” (Entrevista Trabajador N°1).

Dentro de los aspectos que se les permite controlar a los trabajadores en el colectivo damos cuenta de la poca autonomía que pueden tener dentro de los procesos productivos; procesos en los cuales los trabajadores son visualizados como eslabones de una gran cadena

en la cual no se contemplan situaciones cotidianas que pueda surgirle al trabajador. Si se tiene en cuenta que la mano de obra es mayormente femenina y son las mujeres quienes más se encargan de las tareas de cuidado, es probable que en alguna instancia requieran de cierta flexibilidad para poder afrontar las situaciones que puedan surgir a nivel familiar. En muchos casos esos imprevistos eran poco contemplados por parte de los mandos medios y cuando actuaban de forma flexible en algún momento iban a sacar ventaja por eso.

“Las condiciones eran bastante espantosas. Había básicamente un “aparato montado” para que los trabajadores no se organizaran, había todo como una serie de dispositivos para reprimir, censurar y cuidar que la tarea se haga con el ritmo esperado (...) había una inversión en un “aparato” como para mantener eso ¿no?, de hecho hay en el Ministerio de Trabajo un documento interesante que multó a Fripur, le puso una multa por persecución sindical y persecución laboral...” (Entrevista Referente calificado N° 4).

“Fripur siempre marcó la tiranía, la explotación, marcó el maltrato no solo psicológico sino muchas veces físico de las personas ahí adentro y siempre fue una empresa represora, siempre fue, desde que entraste hasta que salís marcando el paso. No es así en todas las empresas, hay sí... pero era menos, esa gente parecía que estaban capacitados para mandarte, para exigirte, para humillarte ahí adentro” (Entrevista Trabajador N°5).

Podemos analizar como todo el sistema que estaba articulado para ejercer control sobre la producción se trasladaba y era ejercido también sobre los trabajadores; a quienes no se les permitía organizarse y se los perseguía por eso.

Los entrevistados manifiestan situaciones que demuestran cómo en base a la necesidad que podían presentar los trabajadores se manipulaba en propio beneficio, humillando, destratando y haciendo sentir a los trabajadores que siempre que solicitaran algo iba a ser en calidad de “favor” que después traería repercusiones;

“Si vos dejabas que el medio mando te manipulara jugaba con eso. Jugaba con tu necesidad de trabajo, sabían quién tenía ciertas necesidades

entonces... te decían “ah, no te quedás? no me vengas a pedir favores después” eh... “cuando me pidas la licencia...” este tipo de cosas...”ah... porque cuando me pediste para salir temprano, porque tu hijo”...te metían a tu hijo de por medio, “si porque cuando me pediste que tu padre lo internaron yo no te negué”, entonces jugaban con ese tipo de cosas...” (Entrevista Trabajador N°2).

Dejando entrever cómo los trabajadores tanto a nivel individual y colectivo no controlan ningún aspecto vinculado a los procesos productivos ni a las situaciones que puedan surgir en la vida cotidiana, quedando siempre dispuestos a la voluntad y disposición de los mandos medios.

C- Protección y seguridad

La tercer dimensión abarca la protección en su más amplio sentido. El derecho de los trabajadores a estar protegidos sea por la ley, los sindicatos o la misma costumbre. Aborda la seguridad laboral en términos de cobertura social, seguridad en contra de despidos injustificados, discriminación, etc (Rodgers y Rodgers, 1992).

Este es un punto clave para poder definir y abordar la precariedad del sector, ya que la seguridad que pueden llegar a tener los trabajadores en sus distintos aspectos se puede ver afectada por la fragilidad de las condiciones.

Si bien los trabajadores de las plantas son trabajadores formales que tienen acceso a los derechos laborales que les corresponden, como también a ámbitos de negociaciones colectivas, la mayor dificultad se encuentra en el ejercicio de esos derechos, lo que termina afectando inherentemente a la protección.

Los trabajadores entrevistados que estaban sindicalizados manifiestan que a través del sindicato pueden lograr el cumplimiento de las reglas establecidas y los acuerdos realizados en los convenios colectivos. Son los mismos trabajadores sindicalizados quienes identifican el poder que pueden tener si se organizan y la necesidad e importancia de que eso suceda:

“...Como en todos lados, hay derechos que se respetan y los que no se quieren respetar... y ahí es donde funciona el sindicato... si se organiza con

los trabajadores grupalmente, se pueden lograr esas cosas...” (Entrevista Trabajador N°5).

Se expresa que a través de diversas luchas han logrado desarrollar algunos aspectos que mejoran las condiciones y hacen que se cumplan lo determinado por las leyes, como también reconocen la vulnerabilidad a la que se encuentran expuestos constantemente y la importancia de organizarse para reivindicar:

“Se negociaba en los consejos de salario; indumentaria de trabajo, boleto pago diario, exigir el pago de salarios en tiempo y forma, la categorización de los trabajadores cuando estaba cumpliendo tareas por encima de las que eran asalariados, que se respetara lo que se tenía que después de los 90 jornales se debía poner categorías. Por suerte después de tanto pelearla se había logrado la categorización y de esa manera respetar los derechos de los trabajadores” (Entrevista Trabajador N°1).

Los entrevistados que son delegados sindicales son quienes logran ver como ante el “fenómeno Fripur” y sus mecanismos crueles de despotismo y control no pudieron organizarse. En Fripur la persecución sindical era elocuente y en muchas ocasiones los trabajadores manifiestan que quienes formaban parte del sindicato, no eran llamados cuando había trabajo extra, viendo afectado directamente su bolsillo, una forma de precarizar aún más el trabajo y el derecho del trabajador a poder sindicalizarse:

“En Fripur jamás nunca se pudo organizar un gran comité de base, ni cuando tenía 3500 personas trabajando ni con mucho menos de lo que terminó... el grupo más grande que se armó sindicalmente fue a último momento cuando estaba el cierre (...) Nunca se pudo lograr entrar bien a formar un buen comité de base; una porque mucha gente y otra, porque era mucha la persecución sindical. Si vos estabas en el sindicato o hablando con alguien que estaba en el sindicato a vos te castigan, o no te daban horas extras, o te cortaban antes de las 8 horas, o te suspendían... si estabas adentro del sindicato ahí adentro comías arroz con dos palitos, no te dejaban trabajar

(...) los delegados que estaban de etapa en etapa, no los convocaban a trabajar, cuando iban a trabajar cobraban dos chirolas, quien iba a aguantar estar en el sindicato is te iban a matar a hambre...” (Entrevista Trabajador N°5).

Con respecto a protección ante accidentes laborales, no sólo manifiestan la poca existencia de la misma, sino que en algunos casos los accidentes eran ocasionados por sobreexigencia, instalaciones inadecuadas dentro de las plantas, entre otros.

“Yo caí de 6 metros y bueno esto generó que tuviera un traumatismo encéfalo craneano, lo cual derivó en bueno una cirugía para extraer unos coágulos, fractura de costillas, del maxilar, desprendimiento de oreja y nacer de vuelta (...) después del accidente se me mostró fotos del sector donde había sido el accidente y habían fabricado una plataforma por la cual supuestamente tenía que haber caminado con baranda y todo que en el momento no estaba. Osea, lo que habían eran tablas nomas y no estaban esas plataformas (...) La falla en sí fue la inseguridad dentro de ese sector lo cual después desapareció porque hubieron modificaciones estructurales dentro de la planta y el lugar de la caída estuvo un tiempo nomás y quedó en el recuerdo” (Entrevista Trabajador N°1).

Podemos visualizar como no solamente no se cumplía con las instalaciones en condiciones adecuadas sino como también (en este caso) se modificó la escena luego de que pase un infortunio como el del trabajador que tuvo el accidente; de cara a proteger a la empresa y no al trabajador.

“...Fue accidente sí...estaba trabajando con un pescado que se llama mochuelo y estaba apurada ese día la encargada porque me quería mandar para otro lado y justo vino a ayudarme y cuando voy a desprender uno del otro me lo entierro... seis puntos terminé en el Banco de seguros. Ella me lo cortó con la pinza y todo (...) una cosa que le puede pasar a cualquiera, no le voy a echar la culpa a nadie” (Entrevista Trabajador N°3).

En el discurso del trabajador entrevistado podemos identificar como no llega a visualizar que el accidente no fue un factor aislado o casual; sino que tuvo que ver con esa exigencia de producción tan fuerte, el manipular el pescado y herramientas peligrosas bajo la presión de tener a una persona (no cualquier trabajadora, sino una encargada) exigiendo que lo haga más rápido, para que se vaya a otro sector. No es más que una clara expresión de la forma de producción y la deshumanización que se vive día a día dentro de las plantas procesadoras de pescado.

Dentro de los trabajadores entrevistados, la mayoría asegura tener una enfermedad que, o ha surgido por el trabajo que han desempeñado dentro de las plantas y lo que implica trabajar en ese ambiente, o se ha acentuado aún más agravado la situación de las enfermedades que poseen los trabajadores.

“Todo Miembro debería, en condiciones prescritas, considerar como enfermedades profesionales las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones” (OIT, 2004: 7-8).

En base a la definición brindada por la OIT damos cuenta de que los trabajadores de las plantas procesadoras de pescado se encuentran expuestos a contraer distintas enfermedades por las condiciones en las que realizan su trabajo.

Los entrevistados manifiestan que las enfermedades más comunes que se han constatado por parte de los trabajadores son artritis, artrosis, problemas de columna, espalda.

Se deja entrever cómo realmente las condiciones de trabajo traen repercusiones en la salud de los trabajadores.

“Yo tengo una enfermedad que se llama endometriosis y me avanzó bastante en los últimos años. Me operaron en el 2015 de un tumor intestinal cancerígeno y bueno... pero digo fue todo producto de estar parada, el frío, de ir a trabajar sin faltar, dolorida y todo lo demás...” (Entrevista Trabajador N°2).

Cuando se les pregunta a los entrevistados sobre las condiciones de trabajo a las que se ven enfrentados día a día, manifiestan lo perjudicial que sienten el trabajo para su salud y las condiciones a las que se someten dentro de las plantas, sabiendo que esas condiciones no

solo los afectan en el ahora, sino que les generan un desgaste que va a traer repercusiones en el futuro:

“Insalubre. En invierno que es el momento que más se trabaja porque es plena zafra, vos pasas mucho frío, hay mucha humedad, a veces no hay .botas por ejemplo, tenés que estar esperando....trabajás con botas mojadas porque se humedecen por dentro de tanto frío a veces trabajas arriba del hielo. Por más que te den guantes, agarras pescado que viene hasta con hielo, congelado, entonces es insalubre. En el correr de los años uno se va deteriorando, en el sentido que te agarrás tendinitis, reuma en los huesos por el frío y la humedad...es insalubre sí” (Entrevista Trabajador N°5).

Para la realización de horas extras o jornadas fuera de horario, se convocan a los trabajadores más recientes con el fin de evitar pagarle los beneficios que les corresponden a los trabajadores fijos y con antigüedad generada, intentando realizar acuerdos de pagos individuales por determinadas tareas como forma de persuasión y de manipulación de algunos trabajadores. De esta forma vemos expresado también el uso de poder que tienen los mandos medios y el temor que pueden generar a los trabajadores que digan que no.

Quienes se encuentran más expuestos por sus condiciones son los trabajadores extranjeros debido a su propia situación de estar insertos en un mercado laboral de otro país, en una industria crítica y con condiciones que se encuentran lejos de ser las mejores, son más propensos a aceptar todo tipo de condiciones que pueda imponer la autoridad de la que dependen, ya que son trabajadores que generalmente no se encuentran afiliados a los sindicatos y tampoco quieren permanecer en esos puestos de trabajo, lo visualizan como algo temporal que simplemente se adapta a sus posibilidades.

“La estrategia de contratación creo que es de aprovecharse de las condiciones de debilidad de esa fuerza de trabajo, de debilidad y desconocimiento, para aprovechar para la producción esas debilidades. Si yo no sé dónde reclamar un derecho no lo voy a ir a reclamar, si yo no sé cuál es la legislación nacional no sé a qué me tengo que atener, entonces pienso que sí, que es una variable que se maneja para desarticular fuerza de trabajo sin dudas” (Entrevista Referente calificada N°1).

La contratación de mano de obra extranjera puede ser uno de los factores que se identifica como una manifestación más de la actual de la precariedad del sector. Si a esa mano de obra extranjera se le suma el condicionante de que son mujeres, la precariedad puede verse aún más complejizada.

“Sí. Creo que la mano de obra inmigrante es...osea la precariedad es funcional del sector este porque básicamente es eso, los tipos necesitan abaratar en mano de obra, entonces como necesitan una mano de obra barata y una mano de obra precaria; y la precariedad de alguna manera es funcional en el sentido que no permite que haya un incremento salarial, un incremento de costo salarial entonces es recontra funcional. Osea si estos tipos invirtieron en tecnología, elaborarían un proceso distinto, el costo de la mano de obra no sería un problema tan grande...pero ta, no lo hacen... hacen una cosa totalmente, un pescado congelado entero que compite con un millón de pescado congelado entero en todo el mundo, entonces ¿cuál es el margen que tienen? El margen es los costos salariales (...), la lógica es esa” (Entrevista Referente calificado N° 4).

Por otro lado, dentro de las plantas no se brindan capacitaciones para aprender sobre el trabajo que se va a desempeñar, más que nada es información transmitida entre compañeros el mecanismo para aprender a desempeñar la tarea, lo cual coloca en situaciones de continuo riesgo ya que se trabaja con máquinas que implican un gran peligro y el uso de cuchillos para procesar el pescado.

En muchas oportunidades no se cumplen los acuerdos determinados para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, como también en algunas instancias se da el incumplimiento de derechos que les corresponden a los trabajadores por su condición como tal (Morales et, al 2015).

Otra de estas nuevas manifestaciones también lo es la flexibilización laboral, ya que en el sector también se dan tercerizaciones de determinadas partes del proceso productivo como lo son carga y descarga, con el fin de no afrontar todas responsabilidades que les implicaría a los empresarios el hacerse cargo de ese sector que también forma parte del

proceso productivo. Esto se encuentra vinculado con la Ley de tercerizaciones¹³, la cual si bien ha ejercido control sobre la responsabilidad empresarial, consolida estas nuevas formas de contratación con distintas condiciones de trabajo.

D- Ingresos

La última dimensión que abordan los autores se basa en el ingreso que perciban los trabajadores por la tarea que realizan. Si el salario los coloca en una situación de pobreza o a una inserción social frágil, es considerado precario (Rodgers y Rodgers: 1992).

Aquí entra nuevamente en juego el factor de la inestabilidad laboral en el caso de las plantas ya que al ser un sector muy inestable y zafra, los salarios son bajos y están sujetos todo el tiempo al ingreso de materia prima sin tener un salario mínimo asegurado, entonces:

“Vos trabajas en un lugar donde siempre es incierto si vas a tener laburo el día de mañana o no, cuánto vas a ganar en un mes porque no sabes los días que vas a trabajar, el pago es por jornal y no hay una cantidad de pagos asegurados entonces es como bastante complicado a la hora de planificar la vida personal de alguien...” (Entrevista Referente calificado N° 4).

Los trabajadores entrevistados identifican que hay una gran exigencia que se acentúa aún más para los trabajadores con mayor antigüedad. Esto se debe al continuo flujo de personal “joven” que además de desconocer en muchos casos la tarea, están de paso, recayendo gran parte del peso en quienes tienen más experiencia:

“Es complicado...te exigen demasiado para la poca plata que ganás... te dan comodidad por un lado pero te sacan remuneración (...) exigen demasiado y más a quienes tenemos más antigüedad que somos pocas pero no exigen más...” (Entrevista Trabajador N°3).

¹³ Ley de tercerizaciones N° 18.251. Disponible en: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp343750.htm> .

Como se ha mencionado uno de los beneficios para los empresarios de la mano de obra extranjera es que aceptan salarios más bajos que los aceptados por los trabajadores uruguayos y, claramente las condiciones a las que se encuentran sometidos en muchos casos son peores de lo que se puede ver:

“Ya cuando se intervino habían muchas dominicanas, que ellos mismos, los mismos Fernandez los trajeron.... De una manera u otra los traían porque la gente de acá ya no quería laburar ahí, porque monetariamente no le servía, nos servía a nosotros que hace años estábamos ahí, después gente nueva para cobrar \$15.000 en la mano no iban... en la casa de los Fernandez tenían dos dominicanas que les habían sacado hasta los pasaportes, las explotaban a diestra y siniestra” (Entrevista Trabajador N°2).

Podemos observar como la contratación de mano de obra extranjera se adapta y es funcional a la flexibilidad laboral que podemos identificar en el sector.

3.3- Género y precariedad laboral

Dentro de las plantas procesadoras de pescado se contrata una mano de obra mayormente femenina lo cual no es casualidad, ya que las mujeres se encuentran ocupando los puestos que poseen menor calificación y que están sometidos a peores condiciones.

Por un lado lo que respecta a las exigencias que implican las condiciones de reproducción del propio modelo dentro de las plantas; el ambiente necesario para el procesamiento del producto: bajas temperaturas, uso de herramientas punzantes, el ritmo de trabajo y, por otro lado, el encontrarse fijas en un puesto continuo sin un descanso definido, el lugar que ocupan dentro de las líneas de producción ya que se encuentran en el medio de las líneas y en las cabeceras los hombres, lo cual se traduce en un alto nivel de exigencia para las mujeres.

En este caso podemos analizar cómo los mismos trabajadores reconocen el desigual trato relacionado con las distintas áreas en las que se trabaja y claramente también con la

autoridad que podían ejercer porque trataban con mujeres; mujeres que vivencian continuamente este tipo de abusos de poder y malos tratos.

“La trabajadora de la planta pesquera es una trabajadora que en el ejercicio de su trabajo, padece violencia, de diversos tipos, verbal, acoso sexual, en algunos casos es física, de parte del personal jerárquico, y esas son las condiciones de trabajo desde ese punto de vista y después están las otras... que hacen a lo que es el medio ambiente físico al medio de lo que es, los riesgos, también en condiciones desarrolladas en un marco de trabajo en frío, excesiva humedad,, condiciones físicas de trabajo, no buenas, más los bajos sueldos” (Entrevista Referente calificado N° 1).

Por otro lado, es relevante destacar que el tipo de labor que han desempeñado históricamente las mujeres debido a su lugar socialmente asignado es vinculado con un tipo de trabajo más “doméstico”, lo que termina por colocarlas en el ámbito público reproduciendo esas mismas tareas en relación a lo doméstico:

“...bajo el rótulo de que como las mujeres hacen el trabajo manual más prolijito como le dicen, el trabajo de la mujer en esos sectores, reproduce el trabajo doméstico de la mujer, son mujeres que salieron a trabajar y que son más prolijas. Te dicen nunca un hombre va a poder cortar un filete tan prolijito como una mujer, entonces son tareas tradicionalmente vinculadas al rol doméstico de la mujer históricamente en el caso de la vestimenta, la fabricación de ropa y es una mano de obra a la que objetivamente, con mandos medios disciplinarios y con dispositivos de gestión que tienen que ver con control es una mano de obra a la que vos no solo mandas sino que puedes maltratar...” (Entrevista Referente calificado N° 1).

Este tipo de patrones culturalmente aceptados se reproducen continuamente en las esferas del ámbito laboral, en base a habilidades y condiciones que se atribuyen a la mujer solo por su condición como tal. Se transforma en un factor altamente determinante de las

posibilidades de trabajo a las que van a tener acceso, relacionados a tareas minuciosas, con destreza fina y delicadeza, considerados en su amplia mayoría como “tareas de mujeres”.

“La mujer es más delicada para trabajar más con el pescado porque es más delicado para manipularlo y la mujer por lo general es más delicada en el sentido de mano de obra ta...no cualquiera sabe manipular un filete y dejarlo en óptimas condiciones cuando llega la envasado, el hombre es más bruto...”
(Entrevista Trabajadora N°2).

Podemos percibir cómo los trabajadores entrevistados naturalizan la relación entre el tipo de exigencia que presenta el trabajo que desempeñan y la capacidad visualizada como innata de la mujer para desempeñarlo; sin lograr problematizar que dentro de ese mismo estereotipo que se afianza continuamente, también se esconde una subordinación de mujeres con respecto a los hombres.

“...Era simplemente porque a veces el hombre no tiene tanta manualidad como la mujer porque está acostumbrado a hacer otro tipo de cosas...” (Entrevista Trabajadora N°2).

Por otro lado, podemos observar como se refleja el pensamiento de que los trabajos asignados a las mujeres son menos valorados y menos “dignos” que los trabajos asignados a los hombres, incluso también vinculados a una ofensa para la masculinidad del hombre que puede llegar a ser hasta cuestionada por realizar trabajos considerados “para mujeres”.

“...eso es trabajo de mujeres no de hombre, porque en el área donde yo estoy somos las mujeres las que prácticamente...ese es un trabajo de mujer no de hombres, la parte de moldeo, tu sabes que el hombre es más vergonzoso, más tímido capaz que trabajar ahí diría yo que ponerse un delantal ahí, le daría vergüenza capaz...” (Entrevista Trabajadora N°4).

Podemos visualizar cómo se encuentra muy arraigado en lo que respecta a la práctica y también al discurso, sin poder identificar que esa división se encuentra atravesada por

construcciones sociales y patriarcales que a lo largo de la historia han promovido esa división de trabajo que responde también a necesidades del propio sistema para reproducirse.

“Como siempre decimos, las manos toscas de los hombres es más difícil que lo puedan hacer, es más fácil para la mujer maniobrar a pesar de que, bueno, los primeros tiempos generaban cortes al tener que trabajar con cuchillos muy afilados, pero después en sí eran muy capacitadas para trabajar, por eso en mayoría era femenino” (Entrevista Trabajador N°1).

De este modo las mujeres se encuentran inmersas en un mercado laboral que las somete a adquirir puestos de trabajo menos remunerados que si fueran desarrollados por hombres. Mal calificados, inestables, más alejadas de los puestos más calificados que son cubiertos por personal masculino (Riella, et, al: 2016).

Hubo sólo una entrevistada que logró visualizar y pudo problematizar la situación e identificar distintos roles en juego a la hora de contratar personal para realizar dichas tareas, dando cuenta de que no son las “destrezas” femeninas que colocan a la mujer como mejor postulante para realizar este tipo de trabajo, sino también la tarea menos calificada, la menor remuneración como expresión de las oportunidades laborales a las que se encuentran expuestas cotidianamente las mujeres en el mercado laboral:

“...Por el tema del proceso mismo, precisan más mujeres que moldeen y hagan tareas más....aunque eso es una división justamente de género porque los hombres también saben y pueden moldear, aunque el sistema dentro del sector es así, las mujeres como que tienen que estar modelando las 8 horas o las horas que trabajen, porque a pesar de que ellos saben no tienen la misma manualidad que una mujer, pero es una división tonta del trabajo porque cualquiera lo puede hacer... pero bueno, ta, que haya menos hombres es por eso. El hombre se usa más para tareas pesadas: acarrear, entrar y salir a las cámaras porque hace más frío (...) hay diferencias, la mujer hace distinta tarea. El hombre tiene posibilidad de hacer otras tareas mejor remuneradas, por ejemplo carga y descarga que es otro valor, en la hora se gana más. Eso

me parece que es no tener las mismas condiciones, el hombre siempre está ganando más que la mujer” (Entrevista Trabajadora N°5).

Retomando lo planteado por Lamas, estas diferencias mencionadas son producto de una sociedad dividida por el género y el poder que ha caracterizado a los hombres por encima de las mujeres como resultado de esa misma forma desigual de distribución; La cual genera una reproducción de concepciones culturales y formas de organización social que se transportan al mercado laboral y ejercen esa división en forma de subordinación (Lamas, 2000).

“...como trabajador o como hombre veía las diferencias que había en el trato con las mujeres y con los homosexuales que habían, no respetarlos por su forma de ser o su posición de trabajo (...) por parte de capataces, encargados, mandos medios personalmente sentía vergüenza ajena porque veía que se extralimitan la exigencia y se llegaba en ciertos casos a hacer llorar a una persona por exigirle producción, por faltarle el respeto, además por insultos, por prepotencia por decirle que estaban por un plato de arroz, por lo hijos era algo muy chocante y más dolía ver que era una persona igual que le exigía a otra que esa persona que estuvo exigiendo en su momento había sido exigida por otra...”(Entrevista Trabajador N°1).

Aquí se expresa como el ejercicio de trato inadecuado y faltas de respeto se daban de forma continua, maltratando a las trabajadoras por ser mujeres jugando con la necesidad de mantener la fuente laboral. Demostrando la función de los mandos medios, los cuales responden a la organización de trabajo con grandes niveles de control, en el cual los trabajadores en muchas oportunidades también mujeres, debían ejercer control sobre otros trabajadores.

“Los mandos medios eran ocupados en su momento por personal que antes había cumplido funciones de producción, que también había soportado el maltrato y que de alguna manera parecía como que quería descargar eso que

había absorbido durante tanto tiempo con trabajadores que en su momento fueron compañeros” (Entrevista Trabajador N°1).

Los trabajadores entrevistados identifican una falta de respeto no solo por la condición de trabajadores sino también de personas, que era ejercida por las mismas compañeras que al lograr ascender y tener un puesto más calificado trataban a sus mismas compañeras con el desprecio y la prepotencia que en algún momento ellas habían sido tratadas; transformándose en una cadena de abuso de poder constante que se manejaba naturalmente con despotismo y ejerciendo una dominación que refleja la forma de producción a la que las trabajadoras estaban sometidas en mayor o menor medida.

“...El tema género en el mercado de trabajo reproduce las pautas de la sociedad, no? entonces; en los sectores hiper disciplinados y controlados (...) es mucho más fácil disciplinar y maltratar a una mujer que a un hombre...”
(Entrevista Referente calificado N° 1).

Esto no es más que un reflejo de las pautas que se reproducen en mayor o menor escala en la sociedad actualmente. Una diferencia de mujeres con respecto a hombres, pero no todas las mujeres; en el caso de las plantas, de mujeres trabajadoras con un perfil en particular;

“No es la mano de obra femenina que está estudiando en la Universidad o que se está calificando en no sé que... en la mano de obra femenina no calificada que se inserta ahí (...) no es solo mano de obra femenina...” (Entrevista Referente calificado N° 4).

Podemos visualizar como no es casual la contratación de mano de obra femenina y con determinadas características, lo cual deja entrever que se vincula con otros procesos que retomaremos a continuación.

Capítulo IV: Conclusiones

4.1- Consideraciones finales

Para finalizar el presente trabajo, retomaremos a modo de conclusión los principales aspectos del estudio vinculado con las condiciones de las plantas procesadoras de pescado de Montevideo.

Las condiciones laborales de las plantas procesadoras de pescado son complejas. En base a la división de género de tareas dentro de las plantas, nos preguntamos: ¿Por qué esa diferenciación? ¿Surge a partir del trabajo que desarrollan o a la división de género socialmente aceptada?. Pudimos observar que de alguna manera el trabajo de las mujeres es condicionado por la división desigual de género, posicionando a las mujeres en los puestos de menor calificación, más esforzados y menos remunerados, siendo los trabajadores hombres quienes se encuentran ocupando los puestos más calificados, en mejores condiciones y mejores pagos.

Las trabajadoras se encuentran sometidas a ambientes de mucha humedad, frío, insalubres, desempeñando un trabajo específico y repetitivo que les ocasiona en el corto o largo plazo problemas de salud. Si a las condiciones del ambiente le sumamos jornadas extensas realizando el mismo trabajo, el estar muchas horas parados, con poca movilidad dentro del puesto y en lo que respecta a poder salir del mismo, las condiciones se acentúan y pueden ocasionar problemas que deriven en enfermedades laborales. Las enfermedades constatadas como más comunes dentro del área fueron; reuma, tendinitis, artrosis, problemas de columna, estrés, etc.

En este caso, deberíamos cuestionarnos ¿Por qué se elige el sector para trabajar pese a las condiciones que allí surgen? Como también, ¿A qué se debe la ausencia del rol del Estado a través de las políticas de salud laboral para que los sectores que se ven más afectados por enfermedades laborales tengan un respaldo ante las mismas? ¿Esa ausencia se vincula con que el sector es poco visible por lo cual no llega manifestarse como un problema por la minoría que representa?.

Con respecto a los cambios y permanencias de las formas de precariedad, podemos observar cómo existen condiciones que se mantienen y que han caracterizado a lo largo de la historia del sector; como lo son sus formas de trabajo, las determinadas condiciones a las que se deben enfrentar por los mismos procesos productivos, la contratación de mano de obra

femenina poco calificada, que se han mantenido sin cambio alguno lo que ha dificultado una mejoría de las condiciones. Nos cuestionamos ¿Cómo siguen reproduciendo los mismos mecanismos de producción sin avances para los trabajadores a lo largo del tiempo?. Lo que logramos visualizar es que estas condiciones y la precariedad como fenómeno no surgen por defecto; sino en base a un modelo de organización del trabajo y producción que necesita de esa precariedad para ser viable y poder sostenerse en el tiempo.

Por otro lado, como nuevas formas de precarizar dicho trabajo, se ha constatado de la presencia de mano de obra extranjera, lo cual puede ser considerado como una nueva forma de esas expresiones de precariedad. Un mecanismo que permite a la empresa abaratar costos en base a la contratación de una mano de obra más barata; personas en busca de trabajo en un país que no es el de su origen ingresando a trabajar allí bajo las circunstancias que surjan y aceptando los puestos laborales que evitan los trabajadores uruguayos.

Los entrevistados manifiestan que los trabajadores extranjeros que llegan a trabajar en las plantas, vienen desde su país de origen con un acuerdo previo directamente para trabajar en las plantas, lo cual puede ser un factor más en juego y a favor a la hora de contratar dicha mano de obra. Pese a esto, la trabajadora extranjera entrevistada ha indicado que el trabajo lo consiguió ya viviendo en Uruguay. Este factor es de gran relevancia, ya que nos hace cuestionarnos, ¿En qué condiciones llegan a nuestro país? Como también, ¿Bajo qué promesas o acuerdos?

Aquí es importante poder identificar ¿Por qué esos trabajadores eligen Uruguay para venir a trabajar? ¿Se deberá a que es un país que los recibe con trabajo por más que el mismo sea poco calificado? O puede ser visto como “prestigioso” y afortunado quien acceda a un trabajo en nuestro país?.

Si a esto le sumamos que esa mano de obra extranjera puede ser mayormente femenina como lo es dentro de las plantas procesadoras de pescado, la fragilidad que se presenta aumenta ya que los tratos que poseen con las mujeres, las exigencias de producción, se acentúan aún más con las trabajadoras solo por el hecho de ser mujeres.

Nos hacen preguntarnos, ¿En qué condiciones vienen las trabajadoras extranjeras? ¿Dejan a su familia, a sus hijos en su país o se da un movimiento familiar a Uruguay? Información que no pudimos recabar sobre estos aspectos personales de los trabajadores extranjeros, pero que puede dejar abierto el camino a futuros investigadores.

A partir de la división de tareas basada en género dentro de las plantas procesadoras de pescado, podemos visualizar como no solo las condiciones en las que llevan a cabo su trabajo, sino el trato que reciben es diferencial en lo que respecta a el resto de trabajadores hombres. El sector de plantas se encuentra compuesto por una mano de obra fuertemente feminizada ya que el trabajo es considerado “de mujeres”; discurso dentro del cual se esconden formas de precarizar aún más el trabajo que allí se lleva a cabo, ejerciendo mecanismos de subordinación, poder y maltrato que acentúan aún más esa precariedad.

La flexibilización laboral que se visualiza a través de las tercerizaciones de determinados sectores dentro del proceso productivo puede ser considerada como otra nueva manifestación de la precariedad en el sector. Siendo una forma de generar distintas condiciones de trabajo que fragilizan la organización sindical dada la heterogeneidad de las contrataciones y condiciones de los mismos. Lo cual dificulta aún más que los trabajadores se vinculen con el ámbito sindical, si no se sienten representados por el mismo.

Dentro de las plantas procesadoras, identificamos como una estrategia clara y efectiva, realizar por un lado la contratación de un grupo de trabajadores estables que tienen derechos y un sistema de seguridad social que responde por ellos y, por otro lado, un grupo de trabajadores temporales que son contratados en momentos estratégicos en los que se requiere un aumento de producción. Estos trabajadores son quienes amortiguan las variaciones de las ganancias con respecto a los cambios del mercado, siendo los contratados de forma eventual e inestablemente. Un proceso en el cual se conjuga el modelo del taylorismo-fordismo con estrategias de contratación flexibles del modelo toyotista, como una adaptación de distintos modelos en base a la conveniencia de producción.

En este marco, y en base a los aportes de los autores mencionados en el documento que definen la precariedad, contamos con todos los elementos para indicar que el trabajo que se desarrolla dentro de las plantas procesadoras de pescado es un trabajo precario.

Los trabajadores poseen poca certidumbre sobre su continuidad en el tiempo de su fuente laboral, ya que es un sector que trabaja con la llegada de materia prima y son jornaleros, no teniendo asegurado ningún salario fijo. Como también es un trabajo organizado para debilitar la autonomía y el control que puedan tener los trabajadores de las diversas situaciones laborales, debido al mecanismo autoritario que se da durante el proceso productivo, siendo la herramienta sindical la única forma de contraatacar estas situaciones, de cara a mejorar las condiciones y hacer que se respeten las conquistas logradas en los

convenios colectivos. Por otro lado, en cuanto a la protección si bien existen legislaciones como también el accionar del sindicato, se dificulta el cumplimiento de lo establecido no solo en las legislaciones correspondientes, sino también en lo acordado en las negociaciones colectivas, como también existe poca protección de los trabajadores ante las posibles situaciones que surjan en base a los riesgos que representa el trabajo; como son accidentes, enfermedades laborales, entre otros. Se consta de relaciones sociales de desventaja en las que los trabajadores son víctimas de abusos de autoridad por parte del ejercicio de los mandos medios. También la relación entre el salario percibido que permite la reproducción de los y las trabajadoras de forma precaria y en el lugar de vulnerabilidad que esto posiciona a los trabajadores con respecto a la integración social.

En otra línea resulta interesante poder observar cual ha sido el modelo pesquero que se ha promovido en nuestro país, teniendo en cuenta las distintas partes del proceso productivo y sus particularidades, en el cual el rol estatal ha quedado prácticamente al margen y quienes han manifestado preocupación por las consecuencias del modelo de pesca han sido en primera instancia los trabajadores. Nos surge la pregunta ¿A qué se puede deber esa posición "pasiva" del Estado? Tanto con los trabajadores como con el propio recurso. Por lo que pudimos visualizar que en el comienzo la intervención estatal busco orientarse al mercado interno y a generar más valor agregado aprovechando el recurso. Luego se da una reorientación en base a las necesidades del mercado internacional, en el cual el mercado debe adaptarse a dichas condiciones con menos procesamiento de la materia prima, lo cual hizo más precarios los procesos que allí se daban.

A través del relato de los trabajadores hemos podido acercarnos mínimamente a la realidad que se vive en el sector pesquero, lo cual nos plantea más cuestionamientos que certezas, pensando que la herramienta principal que poseen, de la que dependen los cambios tiene que ver con conciencia colectiva de los trabajadores organizados para poder reconocer las condiciones de precariedad a las que están expuestos y a partir de allí luchar para reivindicarlas. Visualizando el rol del Estado a través de los derechos laborales vigentes y el cumplimiento de estos como garantías para los trabajadores.

Como actores en esta sociedad debemos cuestionarnos desde los distintos lugares nuestro compromiso ético y político que no sólo implica poder visualizar a los trabajadores como principales protagonistas y afectados de esta situación, sino el trabajar en conjunto de

cara a promover un cambio de condiciones, ya que el cambio no solo es importante sino que es necesario.

Bibliografía

- Amable, Marcelo. “La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados de España”. España 2000.
- Antunes, Ricardo. “Los sentidos del trabajo: Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo”. Buenos Aires, 2005.
- Arnoletto, Eduardo Jorge. “Administración de la producción como ventaja competitiva”. Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales 2007. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/299/7.htm> .
- Astori, Danilo. “Evaluación y perspectivas del complejo pesquero uruguayo”. El marco institucional y la política pesquera. CIEDUR, Montevideo- Uruguay 1985.
- Azcona, Coti. “El rol de la mujer en el siglo XX y XXI”,2014. Disponible en: <https://prezi.com/2orgt-ixn8l/el-rol-de-la-mujer-en-el-siglo-xx-y-xxi/> .
- Batthyany Karina; Cabrera Mariana (coordinadoras) Alesina Lorena; Bertoni Mariela; Mascheroni Paola; Moreira Natalia; Picasso Florencia; Ramírez Jessica; Rojo Virginia. “Metodología de la investigación en Ciencias Sociales”. Apuntes para un curso inicial. Montevideo, Uruguay 2011.
- Calero, Carlos. “Los sistemas de producción flexible y sus repercusiones en las condiciones de trabajo”. Valencia, 2004. Disponible en: http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/revista_31/art2-rev31.pdf .
- Carámbula, Matias. “Movilidad espacial y precariedad laboral en los trabajadores rurales temporales: el caso de los esquiladores de Villa Sara”. Tesis Magister en Ciencias Agrarias, Universidad de la República, Uruguay 2009.
- Castel, Robert. “La metamorfosis de la cuestión social” 1997.
- Cea D Ancona, María; “Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social”. Madrid, 1996.
- De La Garza Toledo, E. Coordinador. “Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo”. Colegio de México. México, 2007.
- DINARA. “Boletín Estadístico Pesquero 2015”. Montevideo, Uruguay.
- Fontenla, Marta. ¿Qué es el patriarcado?. Artículo publicado "Diccionario de estudios de Género y Feminismos". Editorial Biblos 2008. Disponible en: http://www.mujeresenred.net/IMG/article_PDF/article_a1396.pdf .

- Fraser, Nancy. “La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación”. Revista de trabajo, año 4. N° 6, Agosto-Diciembre 2008.
- Hirata, Helena, Zariffian, Phipippe .“El concepto del trabajo”. Revista de Trabajo. Año: 3. N° 2 2007.
- Lamas, Marta. “El género. La construcción cultural de la diferencia sexual”. México, 2000.
- Lerner, Gerda. "La creación del patriarcado" traducido por, Editorial Crítica, Barcelona 1990.
- Lessa, Sergio. “El proceso de producción y reproducción social: trabajo y sociabilidad” 1999.Traducción por parte de la Unidad Sector Productivo. SCEAM. Disponible en: www.sergiolessa.com
- Marx, Karl. “La ideología alemana”. Grijalbo, Barcelona, 1970.
- Marx, Karl. “El Capital”, F.C.E., México, Vol. 1, 1973.
- Marx, karl. Manuscritos de 1844.
- Mingo, Elena. “Asalariadas en el sector agroindustrial. Pensar el lugar de responsabilidad colectiva en el trabajo de cuidado”:Revista de Ciencias Sociales vol. 29, N°39. Montevideo, diciembre 2016.
- Morales, Silvia. Etchebehere, Cecilia. Juan Geymonat. “Abordaje del Complejo pesquero uruguayo. Una experiencia interdisciplinaria”. Montevideo, 2015.
- Piñeiro, Diego. “El trabajo precario en el campo uruguayo”. Uruguay 2008.
- Riella, Alberto. Mascheroni, Paola. Vitelli, Rossana. Mujeres rurales y mercado del empleo. Revista de Ciencias Sociales vol. 29, N°39. Montevideo, diciembre 2016.
- Rodgers, Gerry. Rodgers Janine. “El TRABAJO PRECARIO EN LA REGULACIÓN DEL MERCADO LABORAL. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental”. Madrid, 1992.
- Rodríguez, M. Mendoza, H. “Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica”. Revista Gaceta Laboral Vol. 13 N°2. Universidad de Zulia, Venezuela, 2007.
- Sarachu, Gerardo. “Evolucion del sindicalismo ante las transformaciones de la sociedad”. Reestructuración productiva y sindicalismo: Desde el conformismo al movimiento. Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, 2001.

Fuentes Documentales:

- Ley N° 13.833. Disponible en:
<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp1704153.htm> .
- Ley N° 18.251. Disponible en:
<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6357691.htm> .
- OIT: Convenio N°121 “Prestaciones en el caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y los mecanismos de control de su aplicación” 2004. Disponible en:
<http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/El-Convenio-No-121.pdf> .
- Página web de DINARA. Disponible en:
<http://www.mgap.gub.uy/busqueda/mgap/pesca%20artesnaal> .
- Tratado del Río de la Plata. Disponible en:
<https://wold.fder.edu.uy/idipu/documentos/tratado-del-rio-de-la-plata.pdf>